Supplemento ordinario alla "Gazzetta Ufficiale" n. 249 dell'11 ottobre 1960

Spedizione in abbonamento postale

GAZZETTA UFFICIALE

DELLA REPUBBLICA ITALIANA

PARTE PRIMA — **Roma - Martedì, 11 ottobre 1960** — SI PUBBLICA TUTTI I GIORNI MENO I FESTIVI

DIREZIONE E REDAZIONE PRESSO IL MINISTERO DI GRAZIA E GIUSTIZIA — UFFICIO PUBBLICAZIONE DELLE LEGGI - TEL. 650-139 650-841 652-861
AMMINISTRAZIONE PRESSO L'ISTITUTO POLIGRAFICO DELLO STATO - LIBRERIA DELLO STATO - PIAZZA G. VERDI 10, ROMA — TEL. 841-089 848-184 841 737 866 144

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 28 luglio 1960, n. **1077**.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori addetti alle imprese ittico-conserviere.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 28 luglio 1960, n. **1078**.

Norme sul trattamento economico e normativo degli operai dipendenti dalle imprese produttrici di confezioni pelliccerie.

LEGGI E DECRETI

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 28 luglio 1960, n. 1077.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori addetti alle imprese ittico-conserviere.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Visto il contratto collettivo nazionale di lavoro 12 marzo 1949, e relative tabelle, per i lavoratori dell'industria ittica-conserviera, stipulato tra l'Associazione Nazionale degli Armatori e Industriali della Pesca, con l'assistenza della Confederazione Generale dell'Industria Italiana, e la Federazione Italiana Lavoratori Industrie Alimentari, con l'assistenza della Confederazione Generale Italiana del Lavoro, la Federazione Unitaria Lavoratori Prodotti Industrie Alimentari, con l'assistenza della Libera Confederazione Generale Italiana dei Lavoratori, la Confederazione Sindacale Italiana dei Lavoratori; al quale, in data 1° settembre 1950, ha aderito la Confederazione Italiana Sindacati Nazionali Lavoratori;

Visti:

l'accordo per l'istituzione dei Collegi tecnici provinciali e nazionali per le assegnazioni di categoria degli impiegati dell'industria alimentare e per l'attribuzione della qualifica impiegatizia;

l'accordo 19 luglio 1947, relativo alle qualifiche professionali degli operai dell'industria delle conserve alimentari vegetali, della fabbricazione degli estratti e dei dadi per brodo di origine vegetale e della conservazione del pesce;

l'accordo 1° agosto 1947, relativo alle qualifiche degli operai addetti alle lavorazioni del pesce conservato;

l'accordo 5 settembre 1955, per il conglobamento ed il riassetto zonale per i dipendenti dalle industrie della pesca, allegati al predetto contratto;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 54 del 17 marzo 1960, degli atti sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per l'attività per la quale è stato stipulato il contratto collettivo nazionale di lavoro 12 marzo 1949, per i lavoratori addetti alla industria ittica-conserviera, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole del contratto collettivo anzidetto, annesso al presente decreto, nonchè alle clausole, dal medesimo richiamate ed allo stesso allegate, degli accordi indicati nel preambolo.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti dalle imprese ittico-conserviere.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserito nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 28 luglio 1960

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: GONELLA

Registrato alla Corte dei conti, addì 12 settembre 1960
Atti del Governo, registro n. 129, foglio n. 73. — VILLA

CONTRATTO NAZIONALE DEL 12 MARZO 1949 PER I LAVORATORI DELL'INDUSTRIA ITTICA CONSERVIERA

Addì 12 marzo 1949, in Roma,

tra

l'Associazione Nazionale degli Armatori e Industriali della Pesca, rappresentata dal Presidente cav. del Lavoro *Flavio Avezzano,* assistito dai sigg.: comm. *Enrico Parodi,* avv. *Augusto D'Alessio,* comm. *Antonio La Rocca,* dott. *Silvio Mazzola,* dott. *Giulio Fragiacomo* e dal dott. *Alberto Fidato,* Direttore dell'Associazione suddetta; assistita dalla Confederazione Generale dell'Industria Italiana, in persona del Vice Presidente dott. *Danilo de Micheli,* del dott. *Filippo Bazzanti* e del dott. *Mario Milano*

e

la Federazione Italiana Lavoratori Industrie Alimentari, rappresentata dal Segretario Generale sig. *Giovanni Tabili* e dal Vice-Segretario Nazionale sig. *Luigi Bruni* assistiti dall'avv. *Filippo Leprotti* e da una Commissione composta dai sigg. *Santerini Eugenio, Tebaldi Ferruccio, Tognelli Jolanda, Belinzaghi Luigi, Mannelli Sabatino, Tassinari Paris, Nanni Giacinto, Giorgio Pasquale, Lepore Francesco, La Stilla Vincenzo, Cestari, Russo Gennaro, Bevilacqua Ercole, Paudice Salvatore, Righi Loris, Trentani, Lucarelli Girolamo, Cassinelli, Cassano, Marini, Finocchioli Luigi, Caremoli Francesco, Baldo Albino, Bosi Emilio, Lambiase Raffaele, Altieri Felice, Armeni e Donato, Melani Settimo, Canestrari Giovanni, Giacomelli Arsace, Tacconi Oreste, Schiavone, Dall'Aglio Giuseppe, Tonelli Oliviero, Scarioni, Cattabriga, Montedoro, Bachechi,* assistiti dalla Confederazione Generale Italiana del Lavoro rappresentata dal Segretario Generale Senatore *Renato Bitossi;*

la Federazione Unitaria Lavoratori Prodotti Industrie Alimentari - F. U. L. P. I. A. - rappresentata dal suo Segretario Nazionale sig. *Claudio Cruciani,* dal dott. *Pietro Merli Brandini* e dal sig. *Antonio Busti* con l'intervento, in rappresentanza dei Liberi Sindacati Provinciali, dei sigg. *Amedeo Droghetti,* dott. *Bernardo D'Arezzo, Ettore Della Giusta, Bruno Faina, Bruno Caporali, Amilcare Rossi* e di una Commissione Lavoratori, con l'assistenza della Libera Confederazione Generale Italiana dei Lavoratori nella persona del Segretario Generale onorevole *Luigi Morelli;*

la Confederazione Sindacale Italiana dei Lavoratori, rappresentata dai sigg. *Giovanni Calabrese* e *Berriola Giuseppe.*

Si è stipulato il presente Contratto nazionale di lavoro che disciplina i rapporti fra le aziende esercenti la industria ittica conserviera e i lavoratori in esse occupati.

Parte I
REGOLAMENTAZIONE PER GLI APPARTENENTI ALLA QUALIFICA OPERAI

Art. 1.
AFFISSIONE DEL CONTRATTO

Copia del presente contratto dovrà essere affissa in modo ben visibile.

Art. 2.
ASSUNZIONE

L'assunzione degli operai verrà effettuata tramite i competenti Uffici di collocamento in conformità delle norme di legge.

Art. 3.
DOCUMENTI

Per essere assunto l'operaio dovrà presentare, oltre a quelli richiesti per legge, i seguenti documenti:

1° documento di identificazione;

2° libretto di lavoro e certificato di cui all'articolo 6 della Parte IV, comune;

3° tessere e libretti delle assicurazioni sociali, ove ne sia già provvisto;

4° stato di famiglia se capo famiglia.

Inoltre è in facoltà dell'azienda di richiedere all'operaio il certificato penale di data non anteriore a tre mesi.

L'operaio dovrà pure dichiarare la sua residenza impegnandosi a segnalare al datore di lavoro gli eventuali cambiamenti.

Art. 4.
PERIODO DI PROVA

L'assunzione al lavoro è sempre fatta per un periodo di prova di giorni 6 che potrà prolungarsi, d'accordo fra le parti, non oltre in ogni caso dodici giorni lavorativi.

Durante il periodo di prova la retribuzione non può essere inferiore al minimo stabilito per la categoria per la quale l'operaio è stato assunto.

Durante il periodo di prova ciascuna delle parti può risolvere in qualsiasi momento il rapporto di lavoro senza obbligo di preavviso nè di indennità.

L'operaio che non venga confermato o che non creda di accettare le condizioni offertegli lascerà senz'altro l'azienda ed avrà diritto al pagamento delle ore di lavoro compiuto.

L'operaio che, trascorso il periodo di prova, venga confermato o comunque non venga disdetto, si inten-

derà assunto in servizio a tutti gli effetti dal giorno in cui ha iniziato il periodo di prova.

Saranno esenti dal periodo di prova gli operai che lo abbiano già superato presso la stessa azienda e per le stesse mansioni nel quinquennio precedente.

Art. 5.

COMUNICAZIONE DI ASSUNZIONE

Al termine del periodo di prova il datore di lavoro comunicherà per iscritto agli operai confermati in servizio:

1° la data di assunzione;
2° la categoria assegnata e le mansioni affidategli;
3° il trattamento economico.

Analoga comunicazione sarà fatta agli operai già in servizio alla data di entrata in vigore del presente contratto.

CHIARIMENTO A VERBALE

Le parti si danno atto che l'operaio non può rifiutarsi di disimpegnare mansioni diverse da quelle indicate nella lettera di assunzione e rientranti tra quelle della stessa categoria, salvo quanto disposto dall'art. 20 (passaggio e cumulo di mansioni).

Art. 6.

VISITA MEDICA

L'azienda potrà, in qualsiasi momento, sottoporre l'operaio a visita medica da parte del medico di fiducia dell'azienda stessa.

Art. 7.

PRECEDENZE

Nelle assunzioni verrà data la precedenza, oltre che nei casi determinati dalle leggi in vigore, alla moglie o ai figli dell'operaio deceduto durante il rapporto di lavoro qualora lo richiedano particolari necessità familiari e sempre che questi abbiano i requisiti e la idoneità necessari.

L'esercizio di tale precedenza dovrà essere richiesto entro un anno dall'avvenuto decesso.

Art. 8.

DONNE E FANCIULLI

L'ammissione al lavoro ed il lavoro delle donne e dei fanciulli sono regolati dalle disposizioni di legge.

Art. 9.

ORARIO DI LAVORO

Per l'orario di lavoro valgono le norme di legge con un massimo di otto ore giornaliere o 48 settimanali con le eccezioni e le deroghe relative.

Per gli addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia, l'orario normale di lavoro è fissato in 60 ore settimanali, ripartite in non più di dieci ore giornaliere, salvo per i discontinui con alloggio nello stabilimento o nelle immediate adiacenze per i quali valgono le norme interconfederali.

L'orario di lavoro sarà affisso nello stabilimento in luogo visibile.

Art. 10.

RIPOSO PER I PASTI

Nelle aziende in cui l'orario normale di cui all'articolo 9 viene effettuato in due riprese, dovrà essere concessa non meno di un'ora di sosta per la consumazione dei pasti. Agli operai che effettuino l'orario continuato di otto ore è concesso di consumare il pasto sul luogo di lavoro.

Art. 11.

RIPOSO SETTIMANALE

Il riposo settimanale coincide normalmente con la domenica, salvo le deroghe autorizzate dalla legge.

Art. 12.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

Per lavoro *straordinario* si intende il lavoro prestato in ore eccedenti l'orario normale di cui all'art. 9.

Il lavoro straordinario non deve essere abituale e normalmente non potrà superare le due ore giornaliere e le dodici ore settimanali (vedi tabella delle maggiorazioni, n. 1).

Nessun operaio potrà esimersi dall'effettuare, nei limiti di cui sopra, il lavoro straordinario, notturno e festivo, salvo giustificati motivi individuali di impedimento.

Per le industrie a carattere stagionale, nei periodi di intenso lavoro, è ammesso di derogare alla norma di cui al secondo comma.

Per lavoro *notturno* si intende quello effettuato dalle 22 alle 6 (vedi tabella delle maggiorazioni, n. 6).

Nel caso in cui l'operaio che effettua il lavoro notturno (dalle 22 alle 6) prosegua la prestazione in orario straordinario, le ore di lavoro successive alle ore 6 antimeridiane, saranno retribuite come straordinario notturno (vedi tabella delle maggiorazioni, n. 7).

Per lavoro *festivo* si intende quello effettuato nei giorni destinati al riposo settimanale (vedi tabella delle maggiorazioni, n. 2).

Non si considera festivo il lavoro prestato nei giorni di domenica dagli operai che godono del riposo compensativo in altro giorno della settimana a norma di legge.

Il lavoro straordinario, notturno e festivo dovrà essere preventivamente autorizzato dalla Direzione.

TABELLA DELLE MAGGIORAZIONI

N. 1.	— Lavoro straordinario diurno	25 %
N. 2.	— Lavoro festivo (domenica o giorno di riposo compensativo)	25 %
N. 3.	— Lavoro straordinario festivo oltre le 8 ore	30 %
N. 4.	— Lavoro festivo eseguito nelle festività infrasettimanali	40 %

N. 5. — Lavoro eseguito nelle festività nazionali . . . . 25 %
N. 6. — Lavoro notturno (dalle 22 alle 6) non compreso in turni . . . . 20 %
N. 7. — Lavoro straordinario notturno . . . 25 %
N. 8. — Lavoro a turni notturni . . . . . . 7 %
N. 9. — Lavoro straordinario dei turnisti in aggiunta al lavoro notturno di 8 ore iniziato alle ore 22 . . . . . . 20 %

Le dette percentuali di maggiorazione saranno calcolate sugli elementi della paga di fatto (paga base più eventuali aumenti di merito più contingenza).

Le dette percentuali di maggiorazione non sono cumulabili, la maggiore assorbe la minore.

DICHIARAZIONE DI PARTE A VERBALE

Nel caso in cui l'indennità di contingenza sia totalmente conglobata nella paga base ed in tale occasione le Confederazioni non determinino i criteri relativi all'adeguamento delle percentuali di maggiorazione per il lavoro straordinario, notturno e festivo, le organizzazioni Sindacali nazionali dei lavoratori si riservano di prospettare la particolare situazione della categoria in relazione alle percentuali di maggiorazione stabilite nei contratti integrativi del precedente contratto nazionale.

Art. 13.

GIORNI FESTIVI E FESTIVITÀ INFRASETTIMANALI

Si considerano giorni festivi:

a) le domeniche oppure i giorni di riposo compensativo di cui all'art. 12;

b) le seguenti festività infrasettimanali:

1. — Capodanno (1° gennaio);
2. — Epifania (6 gennaio);
3. — San Giuseppe (19 marzo);
4. — Lunedì di Pasqua (mobile);
5. — Ascensione (mobile);
6. — Corpus Domini (mobile);
7. — SS. Pietro e Paolo (29 giugno);
8. — Assunzione (15 agosto);
9. — Ognissanti (1° novembre);
10. — Immacolata Concezione (8 dicembre);
11. — Natale (25 dicembre);
12. — S. Stefano (26 dicembre);
13. — Il giorno del Santo Patrono della località ove ha sede lo stabilimento.

Per le festività infrasettimanali di cui al punto *b)* sarà corrisposta la normale paga di fatto (paga base più eventuali aumenti di merito, più contingenza) intendendosi per tale quella che gli operai avrebbero percepito se avessero lavorato secondo l'orario normale giornaliero di stabilimento.

Per orario normale giornaliero di stabilimento si intende quello che sarebbe stato praticato secondo il prestabilito orario di lavoro aziendale, qualora non fosse intervenuta la festività infrasettimanale.

In caso di prestazione di lavoro in tali festività infrasettimanali sarà corrisposta, oltre la retribuzione di cui al precedente comma l'intera paga di fatto (paga base più eventuali aumenti di merito, più contingenza) per le ore lavorate come in giorno feriale.

Art. 14.

FESTIVITÀ NAZIONALI

Si considerano come festività nazionali quelle riconosciute per tali dallo Stato.

Per il trattamento economico restano ferme le norme di legge e gli accordi interconfederali in materia.

Art. 15.

SOSPENSIONE DEL LAVORO

La sospensione del lavoro per riduzione o interruzione di attività quando non sia intervenuta la risoluzione del rapporto di lavoro, non interrompe l'anzianità a tutti gli effetti ed entro i limiti del presente contratto.

Art. 16.

INTERRUZIONE DEL LAVORO

In caso di interruzioni di breve durata a causa di forza maggiore e comunque non dipendenti dalla volontà dell'operaio, nel conteggio della paga non si terrà conto delle interruzioni stesse quando queste, nel loro complesso, non superino i 60 minuti della giornata. In caso di interruzioni di lavoro che superino nel loro complesso, i 60 minuti nella giornata, qualora l'azienda trattenga l'operaio nello stabilimento, questi avrà diritto alla corresponsione della paga per tutte le ore di presenza.

Lo stesso trattamento vale anche per i cottimisti.

Art. 17.

RECUPERI

E' ammesso il recupero a regime normale delle ore di lavoro perdute a causa di forza maggiore e per le interruzioni di lavoro concordate fra le parti interessate purchè esso sia contenuto nei limiti di un'ora al giorno e si effettui entro 60 giorni immediatamente successivi a quello in cui è avvenuta l'interruzione.

Art. 18.

DETERMINAZIONE CATEGORIE

Per l'esatta classificazione delle categorie degli operai, si fa riferimento alle relative tabelle, che formano parte integrante del presente contratto. (Vedi accordo aggiuntivo).

Art. 19.

APPRENDISTATO

E' apprendista colui che viene assunto in età fra i 14 ed i 18 anni per acquistare la capacità necessaria per diventare operaio qualificato attraverso il tirocinio pratico ed una preparazione teorica.

E' consentita l'assunzione di tale personale come apprendista fino ad una età massima di anni 20.

Per gli apprendisti che abbiano già effettuato un periodo di apprendistato non inferiore a tre mesi conse-

cutivi presso altre aziende con lavorazioni similari esplicando mansioni analoghe a quelle alle quali debbono essere adibiti nella nuova azienda, il periodo di apprendistato così compiuto verrà computato ai fini della durata dell'apprendistato stesso, sempre che non sia intercorsa una interruzione superiore ai 12 mesi.

Nel caso in cui la interruzione di cui sopra sia dovuta a chiamata alle armi per servizio militare di leva (ferme restando le norme di cui all'art. 35) la interruzione stessa sarà pari alla durata del servizio militare per obblighi di leva.

I giovani sono ammessi all'assunzione in qualità di apprendista fino alle età massime sopra indicate, salvo che non risulti applicabile il comma precedente.

La durata dell'apprendistato non potrà superare i tre anni.

L'apprendista di età superiore ai 17 anni, che abbia compiuto la metà del periodo di apprendistato, può essere ammesso alla prova d'arte ed, in caso di risultato positivo, avrà diritto al passaggio alla rispettiva categoria.

Il datore di lavoro ha il dovere:

a) di curare, o di far curare dai suoi dipendenti lo addestramento pratico dell'apprendista;

b) di non sottoporre l'apprendista a lavori superiori alle sue forze fisiche o che non siano attinenti alla lavorazione o mestiere che è oggetto dell'apprendistato;

c) di accordare all'apprendista, senza operare alcuna trattenuta sulla retribuzione, i permessi necessari perchè frequenti i corsi per la sua formazione professionale, ai sensi dell'art. 21 del regio decreto-legge 21 giugno 1938, n. 138, sui corsi predetti.

Art. 20.

PASSAGGIO DI CATEGORIA E CUMULO DI MANSIONI

L'operaio può essere assegnato a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria purchè ciò non comporti una diminuzione di salario. All'operaio che sia destinato a compiere mansioni di categoria superiore alla propria, dovrà essere corrisposta la paga della categoria superiore per il tempo per il quale vi resta adibito.

Trascorso il periodo di 6 settimane lavorative e continuative nel disimpegno di mansioni di categoria superiore, avverrà senz'altro il passaggio dell'operaio a tutti gli effetti alla categoria superiore, salvo che si tratti di sostituzione di un altro operaio assente per malattia, infortunio, ferie, brevi richiami alle armi, nei quali casi il compenso di cui sopra spetterà per tutta la durata della sostituzione senza che ne derivi il passaggio di categoria.

Nel caso in cui la ditta ritenga necessario procedere a passaggi di categoria di operai in servizio, l'effettivo esercizio di mansioni superiori per un periodo eccedente le 6 settimane di cui al comma precedente, costituirà, a parità di meriti, titolo di precedenza.

L'operaio che sia assegnato temporaneamente a mansioni di categoria inferiore conserverà la retribuzione della categoria alla quale appartiene.

L'operaio che esplichi con carattere di continuità più mansioni corrispondenti a categorie diverse verrà assegnato alla categoria corrispondente alla mansione prevalente.

Art. 21.

DONNE ADIBITE A LAVORI MASCHILI

Qualora le donne vengano destinate a compiere lavori che tradizionalmente sono compiuti da maestranze maschili a parità di condizioni, di lavoro e di rendimento qualitativo e quantitativo, sarà corrisposta la paga contrattuale prevista per l'uomo.

Art. 22.

PREMI DI ANZIANITÀ

Agli operai all'atto del compimento del 10° e del 20° anno di anzianità di servizio presso la stessa azienda, calcolato a partire dal 1° gennaio 1944, verrà corrisposto, una volta tanto, un premio di anzianità nelle seguenti misure:

al compimento del 10° anno: 125 ore di retribuzione globale;

al compimento del 20° anno: 250 ore di retribuzione globale.

L'importo di detti premi è computato secondo la retribuzione in vigore all'atto della maturazione del diritto al premio.

Per gli operai in servizio alla data di entrata in vigore del presente contratto che al 31 dicembre 1943 avessero già compiuto 10 o 20 anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda, sarà concesso un premio straordinario nella misura rispettivamente di 63 o di 125 ore di retribuzione globale in atto alla data di entrata in vigore del presente istituto e l'importo relativo sarà corrisposto in due rate, la prima entro 6 mesi, la seconda entro 9 mesi dalla data di entrata in vigore del presente contratto.

Tale corresponsione non pregiudica i diritti derivanti dalla anzianità successiva come sopra regolata nel senso che con il 1° gennaio 1944 si inizia la maturazione dei due nuovi decenni. Inoltre per gli operai che al 1° gennaio 1944 avendo superato il 10° anno di anzianità, non avessero raggiunto il 20°, l'anzianità di servizio oltre il 10° anno sarà computata per il 50 per cento e si aggiungerà a quella successiva a detta data agli effetti della maturazione del diritto al premio per i due nuovi decenni, così pure le anzianità superiori ai 20 anni.

Comunque il cumulo dei premi di anzianità previsti dal presente articolo non potrà superare per ogni operaio le 375 ore.

Per gli operai che al 1° gennaio 1944 non avessero compiuto 10 anni di anzianità di servizio, tale anzianità sarà computata per il 50 per cento e si aggiungerà a quella successiva a detta data agli effetti della maturazione del diritto al premio.

Il premio di anzianità non si cumula con altre concessioni date a titolo di anzianità che fossero già erogate dalle aziende e le competenti Organizzazioni locali dei lavoratori entro 60 giorni dalla data della firma del presente contratto hanno facoltà di optare per le concessioni in atto. (Vedi prontuario in Appendice).

CHIARIMENTO A VERBALE

Le parti danno atto che l'anzianità valida agli effetti del diritto al premio di anzianità non deve essere stata

interrotta da risoluzioni del rapporto di lavoro, salvo naturalmente il caso che tale risoluzione sia stata revocata dall'azienda con riconoscimento di anzianità pregressa.

Art. 23.

MODALITÀ DI CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE

Il pagamento delle retribuzioni sarà effettuato secondo le consuetudini dell'azienda mediante buste o altri stampati individuali, sui quali saranno specificati i singoli elementi di competenza e le eventuali ritenute, indicando il periodo di paga cui si riferiscono.

Di eventuale cambiamento delle modalità consuetudinarie di pagamento l'azienda darà congruo preavviso.

Nel caso che il pagamento non avvenga settimanalmente gli operai avranno un acconto settimanale corrispondente a circa il 90 per cento della retribuzione maturata.

Qualsiasi reclamo sulla corrispondenza della somma pagata con quella indicata sulla busta, nonchè sulla qualità della moneta, dovrà essere fatto all'atto del pagamento.

Gli eventuali errori di pura contabilità dovranno essere contestati entro tre giorni da quello della corresponsione della retribuzione, affinchè il competente ufficio possa provvedere all'immediato conguaglio delle differenze.

Trascorso tale periodo di tre giorni, le differenze saranno accreditate sul conto relativo al periodo successivo.

In caso di contestazione sulla retribuzione o su taluni elementi costitutivi della stessa, all'operaio dovrà essere corrisposta la parte di retribuzione non contestata.

Art. 24.

FERIE

L'operaio che abbia una anzianità di servizio di 12 mesi consecutivi presso la stessa azienda ha diritto, per ogni anno, ad un periodo di ferie retribuito con la retribuzione complessiva (paga base più aumenti di merito più contingenza) nella misura di:

dal 1° al 7° anno compiuto di anzianità: 12 giorni (96 ore);

dall'8° al 15° anno compiuto di anzianità: 14 giorni (112 ore);

dal 16° anno compiuto di anzianità in poi 16 giorni (128 ore).

Il diritto alle ferie per ciascun anno feriale si intende maturato quando sia decorso un anno dall'epoca in cui fu maturato il diritto alle ferie per l'anno precedente.

L'epoca delle ferie sarà stabilita di comune accordo, secondo le esigenze del lavoro.

Il periodo feriale deve avere normalmente carattere continuativo ed il relativo pagamento sarà effettuato in via anticipata a chi ne farà richiesta.

Il periodo di preavviso non potrà essere considerato come periodo di ferie.

In caso di ferie collettive e in caso di licenziamento o di dimissioni, all'operaio che non avrà maturato il diritto alle ferie spetteranno tanti dodicesimi delle ferie per quanti sono i mesi di anzianità maturati.

Art. 25.

GRATIFICA NATALIZIA

In occasione del Natale gli operai avranno diritto alla corresponsione di una gratifica di ammontare pari a 200 ore di retribuzione globale di fatto, da pagarsi qualche giorno prima della ricorrenza.

Per retribuzione globale di fatto deve intendersi la paga base più eventuali aumenti di merito più la indennità di contingenza; per gli operai retribuiti ad incentivo si farà riferimento al guadagno medio dell'ultimo trimestre.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, gli operai avranno diritto alla corresponsione di un dodicesimo di gratifica per ogni mese di servizio, arrotondando ad un mese le frazioni superiori a 15 giorni.

Art. 26.

TRASFERTE

Agli operai temporaneamente incaricati di prestazioni di servizio fuori della circoscrizione del comune ove ha sede lo stabilimento presso il quale sono in forza, sarà rimborsato l'importo delle spese di viaggio, di vitto e di alloggio nei limiti della normalità, liquidato in base a nota documentata, salvo, su richiesta dell'operaio, accordi forfettari fra le parti interessate.

Le ore di effettivo viaggio saranno compensate con la normale retribuzione fino ad un massimo di 8 ore; le ore di effettivo viaggio eccedenti le 8 ore saranno compensate con il 50 per cento della retribuzione normale.

Ai fini di cui sopra non sono cumulabili le ore di viaggio compiute in giorni diversi.

L'importo approssimativo delle spese di cui al primo comma dovrà essere anticipato dal datore di lavoro all'operaio salvo conguaglio alla fine della trasferta.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Il presente articolo non si applica al personale viaggiante addetto ai trasporti ed alle operazioni conseguenti, il cui trattamento sarà concordato in sede aziendale.

Art. 27.

TRASFERIMENTI

All'operaio che sia trasferito per ordine dell'azienda da uno stabilimento all'altro della stessa ditta e sito in diversa località, semprechè tale trasferimento porti come conseguenza l'effettivo cambio di residenza o stabile dimora, verrà corrisposto l'importo — previamente concordato con l'azienda — della spesa per mezzi di trasporto per sè e familiari e per il trasloco degli effetti (mobili, bagagli, ecc.).

Inoltre, quale indennità di trasferimento gli verrà corrisposta: se capo famiglia, una somma pari a 200 ore di normale retribuzione; se senza congiunti a carico che lo seguano nel trasferimento, una somma pari a 100 ore di normale retribuzione.

Nel caso in cui l'azienda metta a disposizione nella nuova residenza l'alloggio in condizioni di abitabilità, dette indennità saranno ridotte alla metà.

Qualora in relazione al trasferimento, l'operaio, per effetto dell'anticipata risoluzione del contratto di affitto — sempre che questo sia stato regolarmente registrato prima della comunicazione del trasferimento stesso — o dei singoli contratti di fornitura domestica (gas, luce, ecc.) debba corrispondere indennizzi, questi restano a carico dell'azienda.

L'operaio che non accetti il trasferimento ha diritto, se licenziato, all'indennità di licenziamento, al preavviso o alla relativa indennità sostitutiva, alle ferie ed alla gratifica natalizia maturata.

Art. 28.

INDENNITÀ DI BICICLETTA

Il datore di lavoro corrisponderà all'operaio che, su richiesta dell'azienda, usa la propria bicicletta per servizi dell'azienda stessa, una indennità mensile da concordarsi direttamente fra le parti interessate.

Art. 29.

PRESTITI

Quando l'operaio si trovi in condizioni di accertato e giustificato bisogno, potrà rivolgersi alla Direzione dell'azienda per la concessione di un prestito finanziario ragionevole che, se concesso, dovrà essere restituito con le modalità concordate dalle parti interessate con ritenute settimanali normalmente corrispondenti al 10 per cento del prestito stesso.

Non è ammessa la richiesta di prestiti o di anticipi di qualsiasi natura se prima non è stato estinto il prestito precedente.

Art. 30.

PERMESSI

Il datore di lavoro potrà concedere agli operai che ne facciano richiesta per giustificati motivi, brevi permessi non retribuiti senza interruzione di anzianità.

Detti permessi potranno anche, su richiesta dell'operaio, essere considerati in conto ferie.

Art. 31.

CONGEDO MATRIMONIALE

In caso di matrimonio di operai di ambo i sessi, si richiamano gli accordi interconfederali e le disposizioni di legge.

Il congedo matrimoniale, retribuito in virtù di tali disposizioni, sarà prorogato di due giorni di congedo anch'essi retribuiti ed eventualmente, dietro accordo fra le parti e semprechè le esigenze tecniche lo permettano, di altri due giorni di congedo senza retribuzione. Tali maggiori concessioni saranno assorbite in caso di eventuali miglioramenti delle disposizioni vigenti fino al pareggiamento.

Esse inoltre non saranno dovute agli operai stagionali.

Art. 32.

MATERNITÀ

L'Istituto è regolato da separato accordo nazionale che varrà sino a quando non saranno emanate le norme di legge in materia.

Art. 33.

MALATTIA ED INFORTUNI NON SUL LAVORO

L'assenza per malattia o per infortunio non sul lavoro deve essere comunicata dall'operaio alla ditta entro 24 ore, salvo casi di giustificato impedimento. Alla comunicazione farà seguito l'invio del certificato medico di prima visita.

L'azienda potrà far controllare lo stato di malattia in ogni sua fase da un medico di sua fiducia.

Per il periodo di assenza per malattia, o per infortunio non sul lavoro, l'operaio non in prova, ferma restando la corresponsione degli assegni nella misura e per la durata prevista dal competente Istituto e dalle disposizioni vigenti per gli assegni familiari avrà diritto alla conservazione del posto con riconoscimento dell'anzianità relativa a tutti gli effetti fino ad un termine massimo di:

mesi 6 per gli operai con anzianità ininterrotta fino a 5 anni compiuti;

mesi 8 per gli operai con anzianità ininterrotta da 5 a 15 anni compiuti;

mesi 10 per gli operai con anzianità ininterrotta oltre i 15 anni compiuti.

Trascorso il termine massimo sopra precisato, qualora l'operaio non possa riprendere il lavoro per il perdurare della infermità o dei suoi postumi, il rapporto di lavoro sarà risolto di diritto con la liquidazione delle indennità relative come in caso di licenziamento (compreso il preavviso).

L'operaio che entro tre giorni dal termine del periodo di malattia, non si ripresenti al lavoro sarà considerato dimissionario.

CHIARIMENTO A VERBALE

La conservazione del posto per gli operai stagionali è limitata al periodo massimo di quattro mesi.

Ai fini di tale computo le assenze per malattia o per infortunio non sul lavoro sono cumulabili nell'anno solare.

Art. 34.

INFORTUNI SUL LAVORO

Ogni infortunio sul lavoro di natura anche leggera, dovrà essere denunciato immediatamente dall'operaio al proprio capo diretto, il quale provvederà affinchè sia espletata la stesura della denuncia di legge, se del caso.

Durante la degenza dovuta a causa di infortunio lo operaio avrà diritto alla conservazione del posto per i periodi previsti dall'art. 33 (malattia ed infortunio non sul lavoro).

Resta peraltro convenuto che la conservazione del posto sarà esclusa per gli operai non ammessi a prestazioni da parte dell'Istituto assicuratore.

L'operaio che entro 3 giorni dal rilascio del certificato di guarigione non si ripresenti al lavoro sarà considerato dimissionario.

Nel caso in cui l'operaio infortunato non sia più in grado, a causa dei postumi invalidanti di espletare le sue normali mansioni, l'azienda esaminerà l'opportunità, tenuto anche conto della posizione e delle attitudini dell'interessato, di mantenerlo in servizio adibendolo a mansioni compatibili con le sue limitate capacità lavorative. In tal caso l'operaio conserverà l'anzianità maturata con diritto alla liquidazione immediata, limitatamente alla sola differenza fra la precedente e la nuova retribuzione, per il periodo antecedente al passaggio di categoria.

Gli operai infortunati mantenuti in servizio ai sensi del comma precedente saranno compresi nel numero degli invalidi del lavoro da assumere a norma di legge.

CHIARIMENTO A VERBALE

La conservazione del posto per gli operai stagionali eventualmente infortunati sul lavoro è limitata al periodo di quattro mesi.

Ai fini di tale computo le assenze per infortunio sul lavoro sono cumulabili nell'anno solare.

Art. 35.

CHIAMATA PER OBBLIGHI DI LEVA E RICHIAMO ALLE ARMI

La chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva, per l'operaio che abbia almeno tre mesi di anzianità, e il richiamo alle armi non risolvono il rapporto di lavoro.

Il tempo trascorso in servizio militare è computato ai soli effetti dell'indennità di anzianità. Al termine del servizio militare per congedamento o per invio in licenza illimitata in attesa di congedo, l'operaio, entro 30 giorni dal congedamento o dall'invio in licenza, deve porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere servizio, in caso contrario l'operaio si intenderà dimissionario dalla data della chiamata o del richiamo alle armi.

Art. 36.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il licenziamento dell'operaio non in prova e non ai sensi dell'art. 44 o le sue dimissioni, potranno aver luogo in qualunque giorno della settimana con un preavviso di:

giorni 6 (48 ore) per gli operai con anzianità ininterrotta fino a 4 anni compiuti;

giorni 12 (96 ore) per gli operai con anzianità ininterrotta oltre i 4 anni compiuti.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza la osservanza dei predetti termini, deve corrispondere alla altra una indennità pari all'importo della paga normale di fatto per il periodo di mancato preavviso.

Il datore di lavoro ha diritto di ritenere su quanto sia da lui dovuto all'operaio un importo corrispondente alla paga normale di fatto per il periodo di preavviso da questi non dato o non compiuto.

A tutti gli effetti del presente contratto il lavoro prestato nel periodo di preavviso si computa nell'anzianità.

L'azienda potrà esonerare l'operaio dalla prestazione del lavoro, corrispondendogli la paga normale di fatto per le ore lavorative mancanti al compimento del preavviso.

Art. 37.

INDENNITÀ DI LICENZIAMENTO

La risoluzione del rapporto di lavoro per licenziamento, esclusi i casi previsti dall'art. 44, dà diritto all'operaio a percepire una indennità nella seguente misura:

a) giorni 6 (48 ore) per ogni anno di anzianità fino al 5° anno compiuto;

b) giorni 10 (80 ore) dal 6° al 10° anno compiuto;

c) giorni 12 (96 ore) dall'11° al 18° anno compiuto;

d) giorni 15 (120 ore) oltre il 18° anno compiuto;

L'indennità di cui sopra si applica per l'anzianità maturata posteriormente alla data di entrata in vigore del presente contratto: l'anzianità già maturata all'entrata in vigore del presente contratto verrà peraltro calcolata agli effetti della applicazione delle maggiori indennità di cui ai punti *a*), *b*), *c*) e *d*) del presente articolo.

Per l'anzianità maturata anteriormente alla data di entrata in vigore del presente contratto, si aggiungerà al numero di giorni previsto dal precedente contratto nazionale di categoria 1/2 giornata per ogni anno di anzianità per i primi due scaglioni ed una giornata per il terzo scaglione.

L'indennità di contingenza sarà compresa nel computo della indennità per l'anzianità maturata posteriormente al 1° gennaio 1945.

L'indennità di licenziamento è frazionabile a mese solo dopo compiuti tre mesi di anzianità. A questo fine si terrà conto di successive lavorazioni purchè l'intervallo non sia superiore ai 10 giorni di calendario.

Art. 38.

DIMISSIONI

In caso di dimissioni l'azienda è tenuta a corrispondere all'operaio le aliquote sotto indicate della indennità di licenziamento prevista dall'articolo precedente:

1) il 50 per cento per gli aventi anzianità di servizio fino a 5 anni compiuti salvo quanto detto al successivo comma;

2) il 75 per cento per gli aventi anzianità di servizio fino a 10 anni compiuti;

3) il 100 per cento per gli aventi anzianità di servizio oltre i 10 anni compiuti.

Per poter avere diritto alla competenza di cui al punto 1° l'operaio dimissionario deve aver compiuto il secondo anno di servizio; se apprendista deve aver compiuto il secondo anno dal giorno di ultimazione del periodo di apprendistato.

L'intero trattamento di cui al punto 3) è dovuto anche ai dimissionari per causa d'infortunio sul lavoro o di malattia professionale, alle operaie dimissionarie per causa di matrimonio o di gravidanza e di puerperio;

lo stesso trattamento sarà usato all'operaio che si dimetta dopo il compimento del 60° anno di età se uomo, del 55° anno di età se donna.

Art. 39.

CASO DI MORTE

In caso di morte dell'operaio il datore di lavoro dovrà corrispondere agli aventi diritto, a norma delle disposizioni del Codice civile (art. 2122) quanto sarebbe spettato all'operaio in caso di licenziamento, compreso il preavviso.

Art. 40.

REGOLAMENTO DI FABBRICA

La disciplina del lavoro sarà regolata, oltre che dagli articoli seguenti, da un eventuale regolamento interno (Regolamento di Fabbrica), che dovrà essere affisso in luogo ben visibile a tutti gli operai. Detto regolamento non potrà contenere norme in deroga od in contrasto con gli articoli del presente contratto.

Art. 41.

DISCIPLINA AZIENDALE

L'operaio, in tutte le manifestazioni del rapporto di lavoro, dipende dai superiori, come previsto dall'organizzazione aziendale.

Egli deve conservare rapporti di educazione verso i compagni di lavoro e di subordinazione verso i superiori, gli ordini dei quali è tenuto ad osservare.

In armonia con la dignità personale dell'operaio, i superiori improntcranno i rapporti col dipendente a sensi di collaborazione e di urbanità.

L'azienda avrà cura di mettere gli operai in condizione di evitare possibili equivoci circa le persone alle quali, oltre che al superiore diretto, ciascun operaio è tenuto ad ubbidire ed a rivolgersi in caso di necessità.

Art. 42.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Le mancanze degli operai saranno punite a seconda della loro gravità e della loro recidività.

I provvedimenti disciplinari per le infrazioni alle norme del presente contratto o alle altre norme di cui all'art. 40 o alle disposizioni di volta in volta emanate dalla Direzione saranno i seguenti:

a) ammonizione verbale o scritta;

b) multa fino a 3 ore di normale retribuzione;

c) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a 3 giorni di effettivo lavoro;

d) licenziamento ai sensi dell'art. 44.

Art. 43.

AMMONIZIONE - MULTA - SOSPENSIONE

Normalmente l'ammonizione verbale o quella scritta saranno inflitte nei casi di prima mancanza; la multa nei casi di recidiva; la sospensione nei casi di recidiva in mancanza già punita con la multa nei sei mesi precedenti. Quando, tuttavia, le mancanze rivestano carattere di maggiore gravità, anche in relazione alle mansioni esplicate, potranno infliggersi la multa o la sospensione anche in caso di prima mancanza.

In via esemplificativa, incorre nei provvedimenti dell'ammonizione, della multa o della sospensione l'operaio:

1) che non si presenti al lavoro senza giustificarne il motivo, od abbandoni, anche temporaneamente, il proprio posto di lavoro senza autorizzazione, salvo il caso di materiale impossibilità a richiederla;

2) che ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda, o ne anticipi la cessazione;

3) che non esegua il lavoro secondo le istruzioni ricevute, oppure lo esegua con negligenza;

4) che arrechi, per disattenzione, anche lievi danni alle macchine, agli impianti o ai materiali di lavorazione, o che ometta di avvertire tempestivamente il suo superiore diretto di eventuali guasti al macchinario in genere o della evidente irregolarità dell'andamento del macchinario stesso;

5) che sia trovato addormentato;

6) che fumi nei locali ove ne è fatto espresso divieto;

7) che introduca, senza autorizzazione, bevande alcooliche nello stabilimento;

8) che si presenti o si trovi sul lavoro in stato di ubriachezza; in tal caso l'operaio verrà inoltre allontanato;

9) che si presti a diverbio litigioso, con o senza vie di fatto, semprechè il litigio non assuma carattere di rissa;

10) che proceda alla lavorazione o alla costruzione nell'interno dello stabilimento, senza autorizzazione della Direzione, di oggetti per proprio uso o per conto di terzi, semprechè si tratti di lavorazione o di costruzione di lieve rilevanza;

11) che occulti scarti di lavorazione;

12) che consumi abusivamente generi alimentari prodotti o di pertinenza dell'azienda;

13) che in qualunque modo trasgredisca alle disposizioni del presente contratto o del regolamento interno dell'azienda o che commetta qualunque atto che porti pregiudizio alla morale, all'igiene, alla disciplina, semprechè gli atti relativi non debbano essere puniti con punizione più grave in relazione alla entità o alla gravità o alla abituale recidività dell'infrazione.

L'importo delle multe, non costituenti risarcimento di danni, è devoluto alle esistenti istituzioni assistenziali e previdenziali di carattere aziendale o, in mancanza di queste, alla Cassa Mutua Malattia.

Art. 44.

LICENZIAMENTO PER CAUSE DISCIPLINARI

Il licenziamento con immediata risoluzione del rapporto di lavoro potrà essere inflitto, per le mancanze più gravi, ed in via esemplificativa, nei seguenti casi:

A) con la perdita dell'indennità di preavviso, ma non dell'indennità di licenziamento:

1) rissa o vie di fatto nello stabilimento;

2) assenza ingiustificata per tre giorni consecutivi o per tre volte nell'anno nei giorni seguenti ai festivi o alle ferie;

3) gravi offese verso i compagni di lavoro;

4) recidiva nella mancanza di cui al punto 12) dell'art. 43;

5) recidiva in una qualsiasi mancanza che abbia dato luogo a due sospensioni nei dodici mesi antecedenti.

B) Senza preavviso e senza indennità di licenziamento:

1) furto;

2) abbandono ingiustificato del posto di lavoro da parte del guardiano o del custode dell'azienda;

3) danneggiamento volontario di impianti o di materiali;

4) lavorazione o costruzione nell'interno dello stabilimento, senza autorizzazione della Direzione, di oggetti per proprio uso o per conto di terzi, allorchè si tratti di lavorazione o costruzione di grave rilevanza;

5) trafugamento o rilevazioni di modelli, schizzi, documenti, disegni o riproduzione degli stessi, formule, ricette, procedimenti particolari di lavorazione;

6) danneggiamento volontario o messa fuori opera di dispositivi antinfortunistici;

7) negligenza o atti implicanti dolo o colpa grave con danno per l'azienda;

8) movimenti irregolari di medaglie, scritturazioni e timbratura di schede o altre alterazioni dolose dei sistemi aziendali di controllo di presenza;

9) concorrenza sleale;

10) inosservanza del divieto di fumare quando tale infrazione possa provocare gravi incidenti alle persone o alle cose;

11) insubordinazione grave verso i superiori.

CHIARIMENTO A VERBALE

Resta inteso che le disposizioni di cui al punto 12) dell'art. 43 e 4°) dell'art. 44 *A* riguardano la consumazione di prodotti o merci nei reparti di lavorazione, confezione o custodia cui il dipendente che commetta la mancanza è addetto.

L'asportazione dei prodotti o merci da parte di dipendenti addetti ad un reparto diverso da quello in cui viene effettuata la lavorazione, la confezione, o la custodia dei prodotti stessi rientra invece nella disposizione di cui al punto 1°) dell'art. 44 *B*.

Art. 45.

TUTELA IGIENICA DEI LAVORATORI

Per la tutela igienica dei lavoratori le parti fanno riferimento alle norme di legge presenti e future.

Art. 46.

ISTRUZIONE PROFESSIONALE

Le organizzazioni contraenti considerano l'istruzione professionale come uno dei loro principali doveri e riconoscono la necessità di dare ad essa il maggiore impulso come mezzo essenziale per affinare le capacità tecniche delle maestranze e per migliorare il loro rendimento nella produzione.

Art. 47.

UTENSILI DI LAVORO

L'operaio riceverà dall'azienda gli utensili necessari per il disimpegno delle sue mansioni. Esso sarà responsabile degli utensili che gli verranno consegnati e dovrà essere messo in condizione di poterli conservare.

Qualora l'operaio dovesse usare utensili di sua proprietà per il disimpegno delle sue mansioni nell'azienda, riceverà una indennità da concordarsi direttamente fra le parti.

Art. 48.

SPOGLIATOI

Nell'azienda dovrà essere adibito a spogliatoio un locale adatto.

Questo locale dovrà rimanere chiuso durante l'orario di lavoro. Le aziende, ove esigenze tecniche ed ambientali lo permettano, metteranno a disposizione degli operai degli armadietti in cui gli operai potranno conservare, chiusi con loro mezzi, gli effetti.

Art. 49.

VISITE DI INVENTARIO E VISITE PERSONALI

Nessun operaio può rifiutarsi a qualunque visita di inventario che, per ordine superiore, venisse fatta agli oggetti affidatigli o a visita personale all'uscita dello stabilimento.

Le visite personali devono essere effettuate da personale a ciò debitamente incaricato e saranno eseguite individualmente in forma appartata; per le donne, con l'intervento esclusivo di personale femminile.

Art. 50.

INSCINDIBILITÀ DELLE DISPOSIZIONI DEL CONTRATTO

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ogni istituto sono correlative ed inscindibili fra loro e non si cumulano con alcun altro trattamento.

Ferma la inscindibilità di cui sopra, le parti, col presente contratto, non hanno inteso sostituire le condizioni individuali più favorevoli, che dovranno essere mantenute *ad personam* anche se derivanti da accordi aziendali o locali, i quali vengono sostituiti dal presente contratto.

Art. 51.

DECORRENZA

La presente regolamentazione per gli operai entra in vigore il 1° gennaio 1948.

Resta però stabilito che gli istituti per i quali la decorrenza suddetta comporterebbe una revisione di conteggi per le prestazioni e le erogazioni già effettuate, entreranno in vigore nel periodo di paga successivo a quello in corso alla data di sottoscrizione della presente regolamentazione.

Il contratto si applicherà esclusivamente nei riguardi degli operai in servizio alla sua data di stipulazione.

Data di sottoscrizione della presente regolamentazione.

Roma, 12 marzo 1949

ALLEGATO 1

PREMI DI ANZIANITÀ OPERAI

TABELLA DELLE SCADENZE

Assunti negli anni	Data di pagamento dei premi straordinari		Data di pagamento dei premi ordinari			
				a saldo di 375 ore		
	63 ore	125 ore	125 ore	125 ore	187 ore	250 ore
1886		Premio straordinario di 125 ore da corrispondersi al 30 giugno 1948	Premio ordinario di 125 ore da corrispondersi al 30 giugno 1948	Premio ordinario di 125 ore da corrispondersi al 30 giugno 1948		
1887						
1888						
1889						
1890						
1891						
1892						
1893				2° Semestre 1948		
1894				1° Semestre 1949		
1895				2° Semestre 1949		
1896				1° Semestre 1950		
1897				2° Semestre 1950		
1898				1° Semestre 1951		
1899				2° Semestre 1951		
1900				1° Semestre 1952		
1901				2° Semestre 1952		
1902				1° Semestre 1953		
1903				2° Semestre 1953		
1904				1° Semestr 1954		
1905				2° Semestre 1954		
1906				1° Semestre 1955		
1907				2° Semestre 1955		
1908				1° Semestre 1956		
1909				2° Semestre 1956		
1910				1° Semestre 1957		
1911				2° Semestre 1957		
1912				1° Semestre 1958		
1913			2° Semestre 1948	2° Semestre 1958		
1914			1° Semestre 1949	1° Semestre 1959		
1915			2° Semestre 1949	2° Semestre 1959		
1916			1° Semestre 195	1° Semestre 1960		
1917			2° Semestre 1950	2° Semestre 1960		
1918			1° Semestre 1951	1° Semestre 1961		
1919			2° Semestre 1951	2° Semestre 1961		
1920			1° Semestre 1952	1° Semestre 1962		
1921			2° Semestre 1952	2° Semestre 1962		
1922			1° Semestre 1953	1° Semestre 1963		
1923			2° Semestre 1953	2° Semestre 1963		
1924	Premio straordinario di 63 ore da corrispondersi al 30 giugno 1948		1° Semestre 1949		1° Semestre 1959	
1925			2° Semestre 1949		2° Semestre 1959	
1926			1° Semestre 1950		1° Semestre 1960	
1927			2° Semestre 1950		2° Semestre 1960	
1928			1° Semestre 1951		1° Semestre 1961	
1929			2° Semestre 1951		2° Semestre 1961	
1930			1° Semestre 1952		1° Semestre 1962	
1931			2° Semestre 1952		2° Semestre 1962	
1932			1° Semestre 1953		1° Semestre 1963	
1933			2° Semestre 1953		2° Semestre 1963	
1934			1° Semestre 1949			1° Semestre 1959
1935			2° Semestre 1949			2° Semestre 1959
1936			1° Semestre 1950			1° Semestre 1960
1937			2° Semestre 1950			2° Semestre 1960
1938			1° Semestre 1951			1° Semestre 1961
1939			2° Semestre 1951			2° Semestre 1961
1940			1° Semestre 1952			1° Semestre 1962
1941			2° Semestre 1952			2° Semestre 1962
1942			1° Semestre 1953			1° Semestre 1963
1943			2° Semestre 1953			2° Semestre 1963
1944			Anno 1954			Anno 1964
1945			Anno 1955			Anno 1965
1946			Anno 1956			Anno 1966
1947			Anno 1957			Anno 1967
1948			Anno 1958			Anno 1968
1949			Anno 1959			Anno 1969
1950			Anno 1960			Anno 1970
1951			Anno 1961			Anno 1971

N. B. — La data di pagamento dei premi di anzianità per gli assunti durante l'anno 1944 e seguenti sarà quella corrispondente al giorno e al mese dell'assunzione dopo 10 e 20 anni. — La data di pagamento dei premi di anzianità per gli assunti durante l'anno 1943 e precedenti dovrà cadere, previa consultazione della presente tabella, nel 1° o nel 2° semestre degli anni risultanti dalla tabella stessa. — Per l'esatta interpolazione della data di pagamento dei premi in rapporto a quella di assunzione si riporta la seguente tabella esemplificativa:

Data di assunzione	Data di pagamento del primo premio		Data di assunzione	Data di pagamento del primo premio	
1 gennaio 1943	1 luglio 1953	2° Semestre 1953	1 gennaio 1942	1 gennaio 1953	1° Semestre 1953
1 marzo 1943	15 agosto 1953		1 marzo 1942	15 febbraio 1953	
1 luglio 1943	1 ottobre 1953		1 luglio 1942	1 aprile 1953	
1 ottobre 1943	15 novembre 1953		1 ottobre 1942	15 maggio 1953	
31 dicembre 1943	31 dicembre 1953		31 dicembre 1942	30 giugno 1953	

PARTE II

REGOLAMENTAZIONE PER GLI APPARTENENTI ALLE CATEGORIE INTERMEDIE
(ex equiparati)

Art. 1.

CAMPO DI APPLICAZIONE

Ai lavoratori intermedi definiti e ripartiti in categorie in base alle norme dei concordati interconfederali — art. 31 e art. 32, 1° e 2° comma del concordato 23 maggio 1946 per l'Italia centro meridionale e art. 3 del concordato 27 ottobre 1946 per l'estensione alle provincie dell'Italia settentrionale dei criteri per la identificazione e classificazione degli appartenenti alle categorie intermedie — già chiamati equiparati — previsti dal citato accordo 23 maggio 1946 — si applicano le disposizioni della presente regolamentazione.

Art. 2.

ASSUNZIONE

L'assunzione degli intermedi è regolata dalle disposizioni di legge e dagli eventuali accordi interconfederali e verrà comunicata all'interessato con la specificazione della categoria a cui il lavoratore viene assegnato.

Art. 3.

CONTRATTO A TERMINE

L'assunzione può essere fatta anche con prefissione di termine. Tuttavia saranno applicabili in tal caso tutte le disposizioni regolanti il rapporto a tempo indeterminato quando l'aggiunzione del termine non risulti giustificata dalla specialità del rapporto ed apparisca invece fatta per eludere le disposizioni del presente contratto.

Comunque, agli effetti della indennità di cui al successivo articolo 16 si considererà come contratto a tempo indeterminato la rinnovazione o proroga di un contratto a termine che venisse stipulata per un periodo non superiore a tre anni, salva però quella prosecuzione che, nella misura massima di due mesi, venisse concordata per portare a termine l'opera o il lavoro per cui il lavoratore fu assunto in servizio, oppure in riferimento alla pur protratta cessazione della attività aziendale.

L'assunzione fatta con prefissione di termine dovrà risultare da atto scritto.

Le norme previste nel presente contratto si applicano, fino alla scadenza del termine, anche ai contratti a tempo determinato, eccezion fatta di quelle relative al preavviso ed alla indennità di licenziamento.

Art. 4.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione in servizio del lavoratore è sempre fatta per un periodo di prova non superiore a 3 mesi. Tale periodo non è protraibile nè rinnovabile.

Durante il periodo di prova sussistono tra le parti tutti i diritti e gli obblighi previsti dalla presente regolamentazione. In tale periodo la risoluzione del rapporto di lavoro può essere chiesta da ciascuna delle due parti, in qualsiasi momento, senza preavviso nè indennità e il lavoratore avrà diritto alla retribuzione per i giorni di lavoro effettivamente prestato.

Qualora alla scadenza del periodo di prova l'azienda non provveda alla disdetta del rapporto, il lavoratore si intenderà confermato in servizio ed il periodo stesso sarà computato agli effetti dell'anzianità.

Le norme concernenti le previdenze sociali si applicano — trascorsi i termini previsti dalle relative disposizioni — anche per il periodo di prova.

Art. 5.

RICHIAMO A DISPOSIZIONI DELLA REGOLAMENTAZIONE OPERAIA

Per gli istituti che non sono previsti nella presente regolamentazione si fa riferimento alle norme corrispondenti della regolamentazione operaia in quanto non contrastino con quelle contenute nella presente regolamentazione.

In particolare per i seguenti istituti si intendono integralmente richiamate le norme previste per gli istituti stessi dalla regolamentazione degli operai:

affissione contratti; documenti; visita medica; donne e fanciulli; riposo per i pasti; riposo settimanale; giorni festivi e festività infrasettimanali; festività nazionali; recuperi; passaggio di categoria e cumulo di mansioni; donne adibite a lavori maschili; trasferte; trasferimenti; indennità di bicicletta; prestiti; permessi; maternità; chiamata alle armi per obblighi di leva e richiamo alle armi; caso di morte; regolamento di fabbrica; disciplina aziendale; provvedimenti disciplinari; ammonizione; multa; sospensione; licenziamento per cause disciplinari; tutela igienica dei lavoratori; utensili di lavoro; istruzione professionale; visite d'inventario e visite personali; inscindibilità delle disposizioni del contratto.

Art. 6.

CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE MENSILE

Per quanto riguarda la corresponsione della retribuzione mensile (ivi compresa l'indennità di contingenza) si fa riferimento all'articolo 15 della parte impiegati.

Art. 7.

TABELLE DEI MINIMI DI PAGA MENSILE PER GLI APPARTENENTI ALLE CATEGORIE INTERMEDIE: RELATIVI AL PERIODO DAL 1° GENNAIO 1947 AL 31 MAGGIO 1947:

GRADI E CLASSI DI ETÀ	1ª zona	2ª zona	3ª zona	4ª zona
UOMINI				
1° Grado				
maggiore 21 anni	12.150	11.600	11.100	10.850
inferiore 21 anni	9.650	9.150	8.800	8.600
2° Grado				
maggiore 21 anni	8.900	8.500	8.150	7.950
fra i 19 e 21 anni	7.550	7.200	6.900	6.750
fra i 17 e 19 anni	6.100	5.850	5.600	5.500
inferiore a 17 anni	5.050	4.800	4.600	4.500

GRADI E CLASSI DI ETÀ	1ª zona	2ª zona	3ª zona	4ª zona
DONNE				
1° Grado				
maggiore 21 anni	10.250	9.800	9.400	9.150
inferiore 21 anni	8.050	7.650	7.400	7.200
2° Grado				
maggiore 21 anni	7.550	7.200	6.900	6.750
fra i 19 e 21 anni	6.350	6.050	5.850	5.650
fra i 17 e 19 anni	5.250	5.050	4.800	4.700
inferiore a 17 anni	4.300	4.050	3.900	3.800

Minimi mensili contrattuali per gli appartenenti alle categorie intermedie relativi al periodo successivo al 31 maggio 1947, e determinati in base ai vigenti accordi interconfederali ed aggiornati ai sensi dello accordo interconfederale di tregua salariale 30 maggio 1947:

GRADI E CLASSI DI ETÀ	1ª zona	2ª zona	3ª zona	4ª zona
UOMINI				
1° Grado				
maggiore 21 anni	16.850	16.170	15.610	15.290
inferiore 21 anni	13.350	12.770	12.350	12.050
2° Grado				
maggiore 21 anni	12.150	11.670	11.260	10.960
fra i 19 e 21 anni	10.890	10.410	10.070	[illegible]
fra i 18 e 19 anni	9.050	8.750	8.540	8.200
fra i 17 e 18 anni	8.450	8.100	7.860	7.620
inferiore a 17 anni	7.250	7.020	6.790	6.670
DONNE				
1° Grado				
maggiore 21 anni	14.160	13.660	13.220	12.950
inferiore 21 anni	11.110	10.660	10.410	[illegible]
2° Grado				
maggiore 21 anni	10.330	9.890	9.560	9.390
fra i 19 e 21 anni	9.100	8.750	8.540	8.240
fra i 18 e 19 anni	7.780	7.540	7.290	7.050
fra i 17 e 18 anni	7.220	6.980	6.740	6.520
inferiore a 17 anni	6.170	5.970	5.770	5.630

Art. 8.

FERIE

Il lavoratore intermedio che abbia una anzianità di servizio di 12 mesi consecutivi presso la stessa azienda ha diritto, per ogni anno, ad un periodo di ferie con decorrenza della retribuzione (paga mensile e contingenza) non inferiore a:

In caso di anzianità di servizio:

fino a 5 anni, giorni 13 lavorativi;
da oltre 5 fino a 14 anni, giorni 16 lavorativi;
da oltre 14 e fino a 20 anni, giorni 18 lavorativi;
oltre i 20 anni, giorni 22 lavorativi.

Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo e non potrà avere inizio in giorni festivi: nel fissarne l'epoca sarà tenuto conto, da parte dell'azienda, compatibilmente con le esigenze del lavoro, degli eventuali desideri del lavoratore.

Il periodo di ferie eccedente quello goduto dalle maestranze potrà, a seconda delle esigenze del lavoro, essere concesso anche in modo non continuativo.

La risoluzione del rapporto per qualsiasi motivo non pregiudica il diritto alle ferie maturate; in caso di risoluzione nel corso dell'annata, il lavoratore non in prova, ha diritto alle ferie stesse in proporzione dei mesi di servizio prestato.

L'assegnazione delle ferie non potrà avere luogo durante il periodo di preavviso.

Art. 9.

PASSAGGIO DA OPERAIO AD INTERMEDIO

In caso di passaggio da operaio ad intermedio, l'interessato avrà diritto alla indennità di licenziamento che gli compete in base alle norme della allegata regolamentazione operaia e si considererà assunto *ex novo* con la nuova qualifica.

Tuttavia, ai fini dell'applicazione dei vari istituti contrattuali previsti dalla presente regolamentazione che graduano i benefici in rapporto all'anzianità del lavoratore nell'azienda (con esclusione di quanto riguarda l'indennità di anzianità per la quale è prevista apposita regolamentazione) all'intermedio sarà computata una maggiore anzianità convenzionale pari al 33 per cento del servizio prestato presso la stessa azienda con qualifica di operaio.

Il passaggio si considererà anche iniziato *ex novo* con la nuova qualifica di intermedio ai particolari effetti degli aumenti periodici di anzianità.

Per gli operai che, successivamente al 1° marzo 1949 vengano passati alla qualifica di intermedio, e nei cui confronti si interrompa quindi il decorso del primo o del secondo decennio di continuato servizio come operaio, necessario per la concessione del primo o del secondo premio di anzianità, a norma dell'articolo 22 della allegata regolamentazione per gli operai, ma che abbia compiuto, rispettivamente almeno 5 anni di anzianità quale operaio (agli effetti del primo premio) e 15 anni (per il secondo premio) si procederà come segue:

— *a*) si determinerà l'entità del premio alla data del passaggio di categoria calcolandola in base alla retribuzione percepita alla data dell'anzidetto passaggio e in relazione agli anni di servizio prestato fino a tale data;

b) l'ammontare come sopra determinato sarà però liquidato — in relazione alla natura specifica dell'istituto del premio di anzianità agli operai — al compimento del 10° o del 20° anno di anzianità di servizio complessivo nell'azienda sia in qualità di operaio che in quella di intermedio.

NORMA TRANSITORIA

PER L'APPLICAZIONE DEL PRESENTE ARTICOLO

Ai lavoratori che al 1° marzo 1949 sia già attribuita la qualifica di intermedio qualora abbiano presso la stessa azienda acquisito una anzianità di servizio in qualità di operai che avrebbe dato loro diritto alla concessione del premio di anzianità previsto dall'articolo 22 dell'allegata regolamentazione operaia, l'anzianità stessa sarà calcolata ai fini della concessione del premio con le stesse modalità avanti stabilite per coloro

che passano alla categoria di intermedio successivamente al 1° marzo 1949.

Resta esclusa da ogni calcolo relativo all'anzianità di servizio ai fini della concessione del premio di anzianità, l'anzianità di servizio per la quale il lavoratore abbia diritto agli aumenti periodici di anzianità previsti dall'articolo 22 della regolamentazione operaia.

CHIARIMENTO A VERBALE

Resta inteso che in caso di risoluzione del rapporto di lavoro prima del compimento del 10° o del 20° anno di anzianità l'indennità di cui sopra non dovrà essere corrisposta non essendosi maturata l'anzianità necessaria per il diritto al premio.

Art. 10.

PASSAGGIO DA INTERMEDIO AD IMPIEGATO

In caso di passaggio ad impiegato nella stessa azienda l'intermedio avrà diritto al trattamento che, come tale, gli sarebbe spettato in caso di licenziamento e si considererà assunto *ex novo* con la nuova qualifica, con il riconoscimento:

a) agli effetti del preavviso e dell'indennità di licenziamento di una maggiore anzianità convenzionale come impiegato pari ad 1/5 della precedente anzianità maturata presso l'azienda;

b) agli effetti delle ferie e della malattia di una maggiore anzianità convenzionale pari al 50 per cento dell'anzianità maturata come intermedio.

Art. 11.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

Per la regolamentazione del lavoro straordinario, notturno e festivo valgono le disposizioni dell'articolo 12 della collegata regolamentazione per gli appartenenti alle categorie operaie, salvo per quel che concerne il calcolo della quota oraria di retribuzione (sulla quale si applicano le maggiorazioni previste dal citato articolo 12 della regolamentazione operaia), che verrà effettuato dividendo per 180 la retribuzione mensile (paga mensile e contingenza).

Art. 12.

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

Gli intermedi, per ogni biennio di anzianità di servizio maturato, dopo il compimento del 20° anno di età, presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso industriale facente capo alla stessa Società) e nella medesima categoria di appartenenza, avranno diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, ad una maggiorazione della paga mensile nella misura del:

a) 4 per cento sul minimo contrattuale di paga mensile della categoria cui appartiene l'intermedio per il 1° e 2° biennio di anzianità;

b) 5 per cento sul minimo contrattuale di paga mensile della categoria cui appartiene l'intermedio per i bienni dal 3° all'8°.

I futuri aumenti periodici non potranno comunque essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito, nè i futuri aumenti di merito potranno essere assorbiti da aumenti periodici maturati o da maturare.

Gli aumenti periodici decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

Gli aumenti periodici già maturati devono essere ricalcolati percentualmente sui minimi di paga in atto alle singole scadenze mensili.

Resta fermo il computo degli aumenti periodici di anzianità già maturati per gli intermedi in servizio alla data del presente accordo.

Gli aumenti periodici di cui al presente articolo, assorbono gli aumenti eventualmente già concessi per lo stesso titolo.

In caso di passaggio dell'intermedio di II categoria alla I categoria (o grado) — passaggio che intervenga successivamente all'entrata in vigore del presente contratto — la cifra corrispondente agli aumenti periodici già maturati nella precedente categoria (o grado) sarà riportata nella misura del 33 per cento in aggiunta alla nuova retribuzione stabilita e l'anzianità, ai fini degli aumenti periodici di anzianità, nonchè il numero di essi, decorreranno nuovamente a partire dal giorno di assegnazione alla nuova categoria.

Art. 13.

GRATIFICA NATALIZIA

L'azienda corrisponderà una gratifica pari alla retribuzione mensile (paga mensile e contingenza) percepita dall'intermedio. La corresponsione di tale gratifica avverrà normalmente alla vigilia di Natale.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno il lavoratore, non in prova, avrà diritto a tanti dodicesimi della gratifica natalizia per quanti sono i mesi di servizio prestati presso la azienda.

Le frazioni di mese non superiori ai 15 giorni non saranno calcolate, mentre saranno considerate come mese intero le frazioni superiori ai 15 giorni.

I periodi di assenza per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio nei limiti della conservazione del posto previsti dalla presente regolamentazione saranno utilmente computati ai fini della gratifica natalizia.

Art. 14

MALATTIA E INFORTUNIO

In caso di interruzione del servizio dovuta a malattia, il lavoratore, non in prova, avrà diritto al seguente trattamento:

a) in caso di anzianità di servizio fino a 3 anni: conservazione del posto per un periodo massimo di 3 mesi con l'intera retribuzione (paga mensile e contingenza) per il primo mese e metà della retribuzione anzidetta per gli ulteriori 2 mesi;

b) in caso di anzianità di servizio da oltre 3 anni fino a 6: conservazione del posto per un periodo massimo di 4 mesi con l'intera retribuzione (paga mensile e contingenza) per un mese e mezzo e metà della retribuzione anzidetta per gli ulteriori 2 mesi e mezzo;

c) in caso di anzianità di servizio da oltre 6 anni e fino a 12 anni: conservazione del posto per un periodo massimo di 6 mesi con l'intera retribuzione (paga mensile e contingenza) per 2 mesi e metà della retribuzione anzidetta per gli ulteriori 4 mesi;

d) in caso di anzianità di servizio oltre i 12 anni: conservazione del posto per un periodo massimo di 8 mesi con la intera retribuzione (paga mensile e contingenza) per 2 mesi e mezzo e metà della retribuzione anzidetta per gli ulteriori 5 mesi e mezzo.

L'anzidetto trattamento economico verrà corrisposto in ogni caso con deduzione di quanto comunque percepito dal lavoratore da parte degli istituti previdenziali ed assistenziali, oppure per atti di previdenza compiuti dall'azienda.

L'azienda ha facoltà di far controllare la malattia da medici di sua fiducia.

Qualora la malattia perduri oltre il termine sopra indicato è in facoltà del datore di lavoro di risolvere il rapporto corrispondendo al lavoratore quanto compete in base alla presente regolamentazione, compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Analogamente nel caso in cui, per il perdurare della malattia oltre il termine di cui sopra, il lavoratore non sia in condizione di riprendere il lavoro, il rapporto potrà essere risolto, su richiesta del lavoratore, con la corresponsione della indennità di licenziamento di cui all'articolo 16 della presente regolamentazione. Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso, salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso e della indennità di licenziamento. Il trattamento avanti stabilito cesserà qualora il lavoratore, con più periodi di malattia, raggiunga in complesso durante 12 mesi consecutivi i limiti massimi rispettivamente sopra previsti alle lettere *a*), *b*), *c*) e *d*).

L'anzianità di servizio come operaio, per il periodo precedente a quello di intermedio, è considerata utile agli effetti del presente articolo, nella misura del 33 per cento.

Art. 15.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso, i cui termini sono stabiliti come segue:

a) per i lavoratori che, avendo superato il periodo di prova, non hanno superato i 5 anni di servizio:

20 giorni di calendario per i lavoratori di 1ª categoria intermedi;

15 giorni di calendario per i lavoratori di 2ª categoria intermedi;

b) per i lavoratori che hanno superato i 5 anni di servizio e fino a 10 anni compiuti:

45 giorni di calendario per i lavoratori di 1ª categoria intermedi;

30 giorni di calendario per i lavoratori di 2ª categoria intermedi;

c) per i lavoratori che hanno superato i 10 anni di servizio:

60 giorni di calendario per i lavoratori di 1ª categoria intermedi;

45 giorni di calendario per i lavoratori di 2ª categoria intermedi.

L'anzianità di servizio come operaio, per il periodo precedente a quello di intermedio, è considerata utile, agli effetti del presente articolo, nella misura del 33 per cento.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

L'azienda ha il diritto di ritenere su quanto sia da essa dovuto al lavoratore un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato o non completato.

Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, sarà computato nell'anzianità agli effetti della indennità di licenziamento.

E' in facoltà della parte che riceve la disdetta a sensi del 1° comma di troncare il rapporto, sia all'inizio sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Durante il compimento del periodo di preavviso la azienda concederà al lavoratore dei permessi per la ricerca di nuova occupazione: la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabilite dall'azienda in rapporto alle esigenze della stessa.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno normalmente comunicate per iscritto.

Art. 16.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI LICENZIAMENTO

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro da parte dell'azienda, non ai sensi dell'articolo 44 della regolamentazione per gli operai, al lavoratore compete, per l'anzianità maturata successivamente all'assegnazione della qualifica di intermedio (e in ogni caso con decorrenza non anteriore a quella stabilita dagli accordi interconfederali del 30 marzo 1946 e 23 maggio 1946 rispettivamente per l'Italia settentrionale e l'Italia centro-meridionale), una indennità di 15/30 (quindici trentesimi) della retribuzione mensile per ogni anno di anzianità presso l'azienda.

Per l'anzianità successiva al 1° gennaio 1948 l'indennità di licenziamento verrà liquidata per ogni anno di anzianità, nella misura di 20/30 (venti trentesimi) della retribuzione mensile.

La liquidazione dell'indennità verrà fatta sulla base della retribuzione in corso al momento della risoluzione del rapporto, ivi compresa l'indennità di contingenza.

Trascorso il primo anno di servizio le frazioni verranno conteggiate per dodicesimi. Per gli elementi della retribuzione da considerare agli effetti del computo dell'anzianità si fa riferimento all'articolo 2121 Codice civile.

Art. 17.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

Nel caso di dimissioni verranno corrisposte al lavoratore, che abbia compiuto almeno un anno di anzia-

nità ininterrotta, le sottoindicate aliquote dell'indennità di cui all'articolo 16:

fino a 5 anni di anzianità, 50 %;
oltre i 5 e fino a 10 anni, 75 %;
oltre i 10 anni di anzianità, 100 %.

Verrà corrisposta la intera indennità di cui all'articolo 16 nel caso di dimissioni per malattia, infortunio, matrimonio, maternità, o compimento dei 60 anni per gli uomini e dei 55 per le donne, nonchè a seguito di nomina alle cariche sindacali previste all'art. 3 della parte IV del presente contratto.

Art. 18.

RICHIAMO A DISPOSIZIONI PARTICOLARI DEGLI ACCORDI INTERCONFEDERALI

Si intendono integralmente richiamate le norme previste all'articolo 6, per quel che concerne lo stato giuridico, il trattamento ai fini fiscali, previdenziali e assicurativi e le condizioni di miglior favore di cui al 5° comma, e all'articolo 8 (conservazione delle condizioni individuali di miglior favore) contenute nell'accordo interconfederale 30 marzo 1946 per le aziende dell'Alta Italia e rispettivamente all'articolo 31, 1° comma, e 33 dell'accordo 23 maggio 1946 per le aziende dell'Italia centro-meridionale.

Art. 19.

DECORRENZA

La presente regolamentazione per gli appartenenti alle categorie intermedie (ex. equiparati) entra in vigore dal 1° gennaio 1948 salvo le limitazioni di cui al comma seguenti:

Nessuna revisione dovrà essere effettuata per gli istituti per i quali la decorrenza anzidetta comporta una revisione di conteggio per le prestazioni e le erogazioni già effettuate.

I nuovi conteggi, in relazione alle disposizioni della presente regolamentazione avranno effetto solo per le prestazioni che saranno effettuate a decorrere dal 1° marzo 1949.

Resta inoltre stabilito che il nuovo trattamento previsto per l'istituto delle ferie (articolo 8) avrà decorrenza dal 1° gennaio 1949.

PARTE III.

REGOLAMENTAZIONE PER GLI APPARTENENTI ALLA QUALIFICA IMPIEGATIZIA

Art. 1.

ASSUNZIONE

L'assunzione verrà comunicata direttamente all'interessato con lettera nella quale deve essere specificato:

1° la data di assunzione;
2° la categoria a cui l'impiegato viene assegnato ai sensi dell'articolo 4 e, in modo sommario, le mansioni cui deve attendere;
3° il trattamento economico iniziale;
4° la durata dell'eventuale periodo di prova.

All'atto dell'assunzione l'impiegato deve presentare:

1° la carta d'identità;
2° il libretto di lavoro;
3° le tessere per le assicurazioni sociali obbligatorie, in quanto ne sia già in possesso, e i documenti richiesti da particolari disposizioni di legge.

Nelle assunzioni verrà data la precedenza, oltre che nei casi determinati dalle leggi in vigore, alla moglie e ai figli dell'impiegato deceduto durante il rapporto di lavoro presso l'azienda, semprechè questi abbiano l'idoneità e i requisiti necessari.

L'esercizio di tale precedenza dovrà essere richiesto entro un anno dall'avvenuto decesso.

Art. 2.

VISITA MEDICA

L'azienda potrà in qualsiasi momento sottoporre l'impiegato a visita medica da parte del medico di fiducia dell'azienda stessa.

Art. 3.

CONTRATTO A TERMINE

L'assunzione può essere fatta anche con prefissione di termine: tuttavia saranno applicabili in tal caso tutte le disposizioni regolanti il rapporto a tempo indeterminato, quando l'aggiunzione del termine non risulti giustificata dalla specialità del rapporto ed apparisca invece fatta per eludere le disposizioni del presente contratto.

Comunque, agli effetti dell'indennità di cui all'articolo 32 si considererà come contratto a tempo indeterminato la rinnovazione o proroga di un contratto a termine che venisse stipulato per un periodo non superiore a tre anni, salva però quella prosecuzione che, nella misura massima di tre mesi, venisse concordata per portare a termine l'opera o il lavoro per cui l'impiegato fu assunto in servizio, oppure in riferimento alla pur protratta cessazione dell'attività aziendale.

L'assunzione fatta con prefissione di termine dovrà risultare da atto scritto.

Le norme previste nel presente contratto si applicano, fino alla scadenza del termine, anche ai contratti a tempo determinato, eccezione fatta di quelle relative al preavviso e alla indennità di licenziamento.

Non si applicano altresì le norme relative alla previdenza, limitatamente ai contratti a termine che abbiano durata non superiore a tre mesi.

Art. 4.

CATEGORIE

Le categorie impiegatizie stabilite a tutti gli effetti del presente contratto sono le seguenti:

1ª *categoria*: impiegati di concetto con funzioni direttive (tecnici, amministrativi).

Svolgono tali funzioni gli impiegati di ambo i sessi, sia amministrativi che tecnici, che abbiano discrezionalità di poteri e facoltà di iniziativa per il buon andamento di determinate attività aziendali, nei limiti delle direttive impartite dai dirigenti di azienda o dai titolari della medesima.

2ª *categoria*: impiegati di concetto (tecnici, amministrativi).

Appartengono alla seconda categoria gli impiegati di ambo i sessi che svolgono mansioni di concetto.

3ª *categoria*: impiegati di ordine (suddivisi in gruppo A e gruppo B) (tecnici, amministrativi).

Appartengono al gruppo A della terza categoria gli impiegati d'ordine di ambo i sessi, adibiti a mansioni sia tecniche che amministrative le quali richiedano particolare preparazione, esperienza o pratica di ufficio.

Appartengono al gruppo B della terza categoria gli impiegati d'ordine di ambo i sessi, adibiti a mansioni sia tecniche che amministrative le quali non richiedano in modo particolare preparazione, esperienza o pratica d'ufficio.

Le eventuali divergenze relative all'appartenenza del personale, in base alle mansioni svolte, alle diverse categorie sopra indicate, nonchè quelle concernenti la attribuzione della qualifica impiegatizia, non definite in sede aziendale, sono demandate all'esame di un Collegio tecnico disciplinato dalle norme previste dall'annesso regolamento che fa parte integrante del presenti contratto.

Art. 5.

LAUREATI E DIPLOMATI

I laureati lo i diplomati di scuole medie superiori in specialità tecniche o amministrative inerenti alla industria, che vengono assunti in data successiva a quella della stipulazione del presente contratto non potranno essere assegnati a categorie inferiori alla seconda, semprechè siano adibiti a mansioni inerenti alle loro specialità professionali.

Il titolo di studio deve essere denunciato per iscritto alla azienda all'atto dell'assunzione.

Il presente articolo non intende modificare la categoria che gli impiegati in servizio rivestono alla data di stipulazione del presente contratto.

E' ammessa una riduzione del minimo contrattuale del 15 per cento per la durata del periodo di prova.

CHIARIMENTO A VERBALE

La riduzione del minimo di stipendio del 15 per cento è applicabile solo nel caso di assegnazione alla 2ª categoria. Non costituisce comunque precedente e viene applicato unicamente agli effetti dell'articolo 5 cui la presente dichiarazione si riferisce.

Art. 6.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore a sei mesi per gli impiegati della 1ª categoria ed a tre mesi per quelli delle altre categorie. Tale periodo di prova dovrà risultare dalla lettera di assunzione di cui all'articolo 1.

Non sono ammesse nè la protrazione, ne la rinnovazione del periodo di prova.

Durante il periodo di prova sussistono tra le parti tutti i diritti e gli obblighi del presente contratto, salvo quanto diversamente disposto dal contratto stesso.

Durante il periodo di prova la risoluzione del rapporto di impiego potrà aver luogo da ciascuna delle due parti in qualsiasi momento senza preavviso nè indennità.

Qualora la risoluzione avvenga per dimissioni in qualunque tempo o per licenziamento durante i primi due mesi di prova per gli impiegati di 1ª categoria e durante il primo mese per gli impiegati di 2ª e 3ª categoria, la retribuzione sarà corrisposta per il solo periodo di servizio prestato.

Qualora il licenziamento avvenga oltre i termini predetti, all'impiegato sarà corrisposta la retribuzione fino alla metà o alla fine del mese in corso, a seconda che la risoluzione avvenga entro la prima o la seconda quindicina del mese stesso.

Qualora alla scadenza del periodo di prova l'azienda non proceda alla disdetta del rapporto, l'impiegato si intenderà confermato in servizio.

Le norme relative alla previdenza non si applicano durante il periodo di prova; superato tale periodo, le norme stesse saranno però applicate con decorrenza dalla data di assunzione.

Per gli impiegati amministrativi di 2ª e 3ª categoria il periodo di prova sarà ridotto a due mesi, quando l'impiegato abbia già prestato servizio per un periodo superiore a due anni nelle stesse mansioni in altre aziende industriali.

Art. 7.

MUTAMENTO DI MANSIONI

L'impiegato in relazione alle esigenze aziendali, può essere assegnato temporaneamente a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria purchè ciò non importi alcun peggioramento economico, nè un mutamento sostanziale alla sua posizione.

All'impiegato che sia destinato a compiere mansioni rientranti nella categoria superiore alla sua, dovrà essere corrisposto un compenso di importo non inferiore alla differenza fra la retribuzione percepita e quella minima della predetta categoria superiore.

Trascorso un periodo di 6 mesi nel disimpegno di mansioni di 1ª categoria o di tre mesi nel disimpegno di mansioni di altre categorie, avverrà senz'altro il passaggio dell'impiegato nella categoria superiore, salvo che si tratti di sostituzioni a tutti gli effetti di altri impiegati assenti per malattia, ferie, ecc., nel qual caso il compenso di cui sopra spetterà dopo 20 giorno e per tutta la durata della sostituzione senza che ne derivi il passaggio di categoria.

Agli effetti del passaggio di categoria previsto dal comma precedente, il disimpegno delle mansioni di categoria superiore può essere effettuato anche non continuativamente, purchè la somma dei singoli periodi corrispondenti ai termini predetti sia compresa in un massimo di mesi 12 per il passaggio alla prima categoria e di mesi sei per il passaggio alle altre categorie.

Art. 8.

CUMULO DI MANSIONI

All'impiegato al quale vengano affidate mansioni pertinenti a diverse categorie, è riconosciuta la categoria corrispondente alla mansione superiore, semprechè questa ultima abbia carattere di prevalenza e sia svolta con continuità.

Art. 9.

PASSAGGIO DALLA QUALIFICA DI OPERAIO A QUELLA DI IMPIEGATO

In caso di passaggio ad impiegato nella stessa azienda, l'operaio avrà diritto al trattamento che, come tale, gli sarebbe spettato in caso di licenziamento e si considererà assunto *ex novo* con la nuova qualifica, col riconoscimento inoltre, agli effetti del preavviso e della indennità di licenziamento, di una maggiore anzianità convenzionale come impiegato pari a 9 mesi per ogni 3 anni di anzianità di servizio compiuta in qualità di operaio.

Art. 10.

ORARIO DI LAVORO

Per l'orario di lavoro valgono le norme di legge, con un massimo di 8 ore giornaliere o 48 settimanali, con le eccezioni e le deroghe relative.

Per gli addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia, l'orario normale di lavoro è fissato in 60 ore settimanali, ripartito in non più di 10 ore giornaliere, salvo per i discontinui con alloggio nello stabilimento o nelle immediate adiacenze, per i quali valgono le norme interconfederali.

L'orario di lavoro sarà affisso nello stabilimento in luogo visibile.

Per ogni ora di lavoro compiuta dall'impiegato oltre le 44 e fino alle 48 settimanali e per i discontinui oltre le 56 e fino alle 60 settimanali, l'azienda corrisponderà all'impiegato stesso, in aggiunta alla sua retribuzione, una quota oraria di stipendio mensile, esclusa la contingenza (e cioè stipendio minimo tabellare, eventuale scatto di anzianità, eventuale superminimo, eventuale aumento di merito individuale ed eventuale terzo elemento) che verrà determinata dividendo lo stipendio mensile sopradetto per 180.

L'orario di lavoro e la relativa distribuzione sono fissati dalla direzione della azienda.

Per il personale contemplato nella tabella delle lavorazioni stagionali (approvata con regio decreto 10 settembre 1923, n. 1957 e successivi) il compenso previsto dal comma 4° del presente articolo non verrà corrisposto, limitatamente ai periodi indicati dalla citata tabella.

CHIARIMENTO A VERBALE

Le parti sono d'accordo che nelle aziende conserviere a lavorazione promiscua non si dà luogo a cumulo di periodi stagionali e la deroga di cui all'articolo 10, comma 6°, si applica al solo periodo di maggiore durata previsto dalla tabella di legge.

Art. 11.

LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO E NOTTURNO

E' considerato lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario massimo di cui all'articolo 10 della presente regolamentazione e cioè di 8 ore giornaliere o 48 settimanali e di 10 ore giornaliere o 60 settimanali per i discontinui e per gli addetti al lavoro di semplice attesa o custodia. Sono fatte salve le deroghe e le eccezioni di legge.

E' considerato lavoro festivo quello effettuato nei giorni previsti dall'articolo 12.

E' considerato lavoro notturno quello effettuato dalle ore 22 alle ore 6.

Nessun impiegato potrà esimersi dall'effettuare, entro i limiti previsti dalla legge, il lavoro straordinario, festivo e notturno, salvo giustificati motivi individuali di impedimento.

Restano ferme le disposizioni di legge circa il divieto di adibire al lavoro notturno le donne e i fanciulli.

Le percentuali di maggiorazione per lavoro straordinario, festivo e notturno da corrispondersi, oltre la normale retribuzione sono le seguenti:

a) lavoro straordinario diurno, 25 %;

b) lavoro festivo (domenica, festività infrasettimanali e nazionali o giorno di riposo compensativo), 40 %;

c) lavoro straordinario festivo (oltre le 8 ore), 55 %;

d) lavoro straordinario feriale notturno, 40 %;

e) lavoro straordinario festivo notturno (oltre le 8 ore), 60 %;

f) lavoro notturno (dalle 22 alle 6) non compreso in turni, 30 %;

g) lavoro a turni notturni, 7 %.

Le dette percentuali di maggiorazione saranno applicate sulla quota oraria di stipendio, ottenuta dividendo per 180 lo stipendio mensile (e cioè il minimo tabellare di stipendio, eventuali scatti di anzianità, eventuale superminimo, eventuale merito individuale ed eventuale terzo elemento), più contingenza.

Le dette percentuali di maggiorazione non sono cumulabili: la maggiore assorbe la minore.

Il lavoro straordinario deve essere preventivamente autorizzato dalla direzione dell'azienda.

Art. 12.

FESTIVITÀ INFRASETTIMANALI E NAZIONALI RIPOSO SETTIMANALE

Sono considerati giorni festivi quelli riconosciuti come tali dallo Stato agli effetti civili, la ricorrenza del Patrono del luogo ove l'impiegato lavora, il giorno successivo alla Pasqua e quello successivo al Natale.

Per il trattamento delle festività infrasettimanali e nazionali si fa riferimento alle norme interconfederali e legislative.

Il riposo settimanale cadrà di domenica, salvo le eccezioni di legge.

Per gli impiegati il cui lavoro è connesso con quello dello stabilimento, vale il calendario dei giorni festivi adottato per gli operai dello stabilimento stesso.

In caso di modificazione dei turni di riposo l'impiegato sarà preavvisato entro il terzo giorno precedente a quello fissato per il riposo stesso, con diritto, in difetto — per il giorno in cui avrebbe dovuto avere il riposo — ad una maggiorazione pari a quella fissata per il lavoro festivo.

Art. 13.

FERIE

L'impiegato ha diritto, ogni anno di servizio, ad un periodo di riposo, con decorrenza della retribuzione, pari a:

15 giorni lavorativi in caso di anzianità di servizio fino a 4 anni;

18 giorni lavorativi in caso di anzianità di servizio da oltre 4 anni fino a 13 anni;

24 giorni lavorativi in caso di anzianità di servizio da oltre 13 anni fino a 20 anni;

28 giorni lavorativi in caso di anzianità di servizio oltre i 20 anni.

Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo: nel fissarne l'epoca sarà tenuto conto da parte dell'azienda, compatibilmente con le esigenze del servizio, degli eventuali desideri dell'impiegato.

La risoluzione del rapporto per qualsiasi motivo non pregiudica il diritto alle ferie maturate. In caso di risoluzione nel corso dell'anno l'impiegato, non in prova, ha diritto alle ferie stesse in proporzione ai mesi di servizio prestato.

L'assegnazione delle ferie non potrà aver luogo durante il periodo di preavviso.

Art. 14.

PERMESSI CONGEDI MATRIMONIALI

Le assenze debbono essere immediatamente giustificate all'azienda, salvo casi di giustificato impedimento.

All'impiegato che ne faccia domanda l'azienda può accordare, a suo esclusivo giudizio, permessi di breve congedo, per giustificati motivi, con facoltà di non corrispondere la retribuzione. Tali brevi congedi non sono computabili in conto dell'annuale periodo di riposo.

Agli impiegati sarà concesso un permesso di giorni 15, con decorrenza della retribuzione, per contrarre matrimonio. Tale permesso non sarà computato nel periodo delle ferie annuali.

Art. 15.

RETRIBUZIONE

Lo stipendio sarà corrisposto ad ogni fine mese con la specificazione degli altri elementi costitutivi della retribuzione liquidabili mensilmente.

Qualora l'azienda ne ritardi di oltre 10 giorni il pagamento, decorreranno di pieno diritto gli interessi, nella misura del 2 per cento in più del tasso ufficiale di sconto e con decorrenza della scadenza di cui al comma precedente; inoltre l'impiegato avrà facoltà di risolvere il rapporto, con diritto alla corresponsione della indennità di licenziamento e di mancato preavviso.

In caso di contestazione sullo stipendio e sugli altri elementi costitutivi della retribuzione, all'impiegato dovrà essere intanto corrisposta la parte di retribuzione non contestata.

Qualsiasi ritenuta per risarcimento di danni non potrà superare il 10 per cento della retribuzione mensile, salvo che non intervenga la risoluzione del rapporto.

Art. 16.

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

Gli impiegati per ogni biennio di anzianità di servizio maturato dopo il compimento del 20° anno di età presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso industriale facente capo alla stessa società) e nella medesima categoria di appartenenza, avranno diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, ad una maggiorazione della retribuzione mensile nella misura del 5 per cento sul minimo contrattuale di stipendio mensile della categoria cui appartiene l'impiegato. Ai fini del computo degli aumenti periodici, si considera un massimo di 10 bienni per ogni categoria.

Agli impiegati che alla data di entrata in vigore della presente regolamentazione avessero già maturato il 1° o i primi 2 bienni di anzianità, l'importo degli aumenti periodici già maturati verrà rivalutato, in base alla nuova percentuale del 5 per cento. Tale trattamento avrà decorrenza dal 1° dicembre 1948.

I futuri aumenti periodici non potranno comunque essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito, nè i futuri aumenti di merito potranno essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare.

Gli aumenti periodici decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

Gli aumenti periodici già maturati devono essere ricalcolati percentualmente sui minimi di stipendio in atto alle singole scadenze mensili. Agli impiegati attualmente in servizio verrà riconosciuta, agli effetti degli aumenti periodici, l'anzianità per il servizio prestato dal 1° gennaio 1937 con esclusione in ogni caso di quella maturata prima del compimento del 20° anno di età o di quella maturata antecedentemente all'ultimo passaggio di categoria.

Gli aumenti periodici di cui al presente articolo, assorbono gli aumenti eventualmente già concessi per lo stesso titolo.

In caso di passaggio degli impiegati a categoria superiore la cifra corrispondente agli aumenti periodici già maturati sarà riportata nella misura del 50 per cento in aggiunta alla nuova retribuzione stabilita e la anzianità, ai fini degli aumenti periodici di anzianità, nonchè il numero di essi, decorreranno nuovamente a partire dal giorno di assegnazione alla nuova categoria.

Il passaggio di gruppo nell'ambito della stessa categoria (dal gruppo B al gruppo A della 3ª categoria) non costituisce un passaggio di categoria agli effetti del precedente comma.

Art. 17.

INDENNITÀ MANEGGIO DENARO - CAUZIONE

L'impiegato, la cui normale mansione consiste nel maneggio di denaro per pagamenti e riscossioni, con responsabilità, per errori, anche finanziaria, ha diritto ad una particolare indennità mensile pari al 7 per cento del minimo di stipendio della categoria di appartenenza e della indennità di contingenza.

Le somme eventualmente richieste all'impiegato a titolo di cauzione dovranno essere depositate e vincolate a nome del garante e del garantito presso un Istituto di credito.

I relativi interessi matureranno a favore dell'impiegato.

Art. 18.

INDENNITÀ DI BICICLETTA

Il datore di lavoro corrisponderà all'impiegato che, su richiesta dell'azienda, usa la propria bicicletta per servizi della azienda stessa, una indennità mensile, da concordarsi direttamente fra le parti interessate.

Art. 19.

INDENNITÀ DI ZONA MALARICA

Le associazioni nazionali potranno stabilire una indennità per gli impiegati che da località non malarica vengano destinati o trasferiti in zona riconosciuta malarica.

Tale indennità verrà conservata anche nel caso di successivo trasferimento in altra zona pure malarica e spetterà anche all'impiegato che, originariamente proveniendo da zona malarica, abbia avuto la sede di lavoro immediatamente precedente al trasferimento in zona non malarica.

Le zone da considerarsi malariche, agli effetti del presente articolo, saranno determinate in ciascuna provincia dalle competenti associazioni, sentite le autorità sanitarie locali.

Art. 20.

PRESTITI

Quando l'impiegato si trovi in condizioni di accertato e giustificato bisogno, potrà rivolgersi alla direzione dell'azienda per la concessione di un prestito finanziario ragionevole che, se concesso, dovrà con ritenute per ogni periodo di paga normalmente corrispondenti al 10 per cento del prestito stesso, essere restituito con le modalità concordate dalle parti interessate.

Non è ammessa la richiesta di prestiti o di anticipi di qualsiasi natura se prima non è stato estinto il debito precedente.

Art. 21.

TREDICESIMA MENSILITÀ

L'azienda corrisponderà una tredicesima mensilità pari alla retribuzione mensile di fatto percepita dallo impiegato; la corresponsione di tale mensilità avverrà normalmente alla vigilia di Natale.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto durante il corso dell'anno, l'impiegato non in prova avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13ª mensilità per quanti sono i mesi interi di servizio prestato.

Art. 22.

TRASFERTE

All'impiegato in missione per esigenze di servizio spetterà il rimborso delle spese effettive di viaggio corrispondenti ai mezzi normali di trasporto e delle altre spese vive necessarie per l'espletamento della missione.

Le ore di viaggio eccedenti le 8 saranno retribuite con il 50 per cento della quota oraria di stipendio e contingenza, calcolate con le modalità di cui al comma 7 dell'articolo 11 del presente contratto. Ai fini di cui sopra non sono cumulabili le ore di viaggio compiute in giorni diversi.

Spetterà inoltre il rimborso delle spese di vitto e di alloggio, quando la durata del servizio obblighi l'impiegato a incontrare tali spese, o una diaria giornaliera da stabilirsi d'accordo tra l'azienda e l'impiegato.

Art. 23.

TRASFERIMENTI

L'impiegato trasferito conserva il trattamento economico goduto precedentemente, escluse quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali o alle particolari prestazioni presso lo stabilimento di origine e che non ricorrano nella nuova destinazione.

L'impiegato che non accetti il trasferimento, se licenziato, avrà diritto alla indennità di licenziamento e al preavviso, salvo che per gli impiegati di 1ª e 2ª categoria all'atto della assunzione sia stato espressamente pattuito il diritto dell'Azienda di disporre il trasferimento dell'impiegato o tale diritto risulti in base alla situazione di fatto vigente per gli impiegati attualmente in servizio. In tali casi l'impiegato che non accetta il trasferimento stesso, verrà considerato dimissionario.

Qualora la mancata accettazione del trasferimento dipenda da comprovata forza maggiore riconosciuta dall'azienda, l'impiegato avrà diritto alla indennità di licenziamento, escluso il preavviso.

All'impiegato che venga trasferito sarà corrisposto il rimborso delle spese di viaggio e di trasporto per sè, per le persone di famiglia, e per gli effetti familiari (mobilio, bagagli, ecc.), previ opportuni accordi da prendersi con l'azienda.

E' dovuta inoltre una indennità pari a ½ mensilità all'impiegato celibe senza congiunti conviventi a carico, e una mensilità all'impiegato con famiglia.

Qualora per effetto del trasferimento l'impiegato debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione dei contratti di affitto, luce, gas ed altri analoghi, regolarmente registrati o denunciati al datore di lavoro

precedentemente alla comunicazione del trasferimento, avrà diritto al rimborso di tali indennizzi.

Il provvedimento di trasferimento dovrà essere comunicato per iscritto tempestivamente all'impiegato.

All'impiegato che chieda il suo trasferimento non competono le indennità di cui sopra.

Art. 24.

ALLOGGIO

Qualora nella località ove l'impiegato svolge normalmente la sua attività non esistano possibilità di alloggio, nè adeguati mezzi pubblici di trasporto che colleghino la località stessa con centri abitati, e il perimetro del più vicino centro abitato disti oltre 5 chilometri, l'azienda che non provveda in modo idoneo al trasporto, corrisponderà un adeguato indennizzo.

Art. 25.

TUTELA DELLA MATERNITÀ

Ferme restando le disposizioni di legge sulla tutela delle lavoratrici durante lo stato di gravidanza e puerperio, l'azienda deve conservare il posto all'impiegata per un periodo di due mesi prima della data presunta del parto e di 5 mesi dopo tale evento.

L'azienda corrisponderà all'impiegata l'intera retribuzione durante i primi tre mesi di assenza, e metà retribuzione per i successivi tre mesi, fatta deduzione di quanto essa percepisce per atti di previdenza compiuti dal datore di lavoro per tale evenienza.

Qualora durante il periodo di cui al 1° comma intervenga una malattia, si applicheranno le disposizioni fissate dall'articolo 26 della presente regolamentazione quando risultino più favorevoli all'impiegata, a decorrere dal giorno in cui si manifesti la malattia stessa.

L'assenza per gravidanza o puerperio non interrompe, a tutti gli effetti, il decorso dell'anzianità di servizio per il periodo suddetto.

Art. 26.

TRATTAMENTO DI MALATTIA

L'assenza per malattia dovrà essere comunicata nelle 24 ore, salvo i casi di giustificato impedimento.

L'azienda avrà facoltà di far controllare la malattia dell'impiegato da un medico di sua fiducia.

All'impiegato non in prova che debba interrompere il servizio a causa di infortunio o di malattia, sarà riservato il seguente trattamento.

Anni di ininterrotta anzianità presso l'azienda senza risoluzione del rapporto di lavoro	Conservazione del posto (in mesi)	Corresponsione della retribuzione mensile fino a mesi	Corresponsione di mezza retribuzione mensile per altri mesi
a) Fino a 3 anni compiuti	4 ½	1 ½	3
b) Da oltre 3 anni a 6 anni compiuti . .	6	2	4
c) Da oltre 6 anni a 12 anni compiuti . .	9	3	6
d) Da oltre 12 anni in poi	12	4	8

Cesseranno per l'azienda gli obblighi della conservazione del posto di cui alla precedente tabella, qualora l'impiegato raggiunga, in complesso, durante un anno di calendario, i limiti massimi previsti alle lettere *a*) e *b*), durante un anno e mezzo per il caso previsto alla lettera *c*) e durante un biennio per il caso previsto dalla lettera *d*) anche in caso di diverse malattie.

Eguale diritto spetterà all'impiegato nel periodo di preavviso e fino alla scadenza del periodo stesso.

Alla scadenza dei termini sopra indicati l'azienda, ove proceda al licenziamento dell'impiegato, gli corrisponderà il trattamento di licenziamento, ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta all'impiegato di riprendere servizio, l'impiegato stesso potrà risolvere il contratto d'impiego con diritto alla sola indennità di licenziamento, di cui all'articolo 32. Ove ciò non avvenga e la azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso, salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso e della indennità di licenziamento.

Per l'assistenza di malattia a favore dell'impiegato o dei suoi familiari, valgono le disposizioni contrattuali o di legge vigenti.

Art. 27.

CHIAMATA PER OBBLIGHI DI LEVA E RICHIAMO ALLE ARMI

La chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva o il richiamo alle armi non risolvono il rapporto di lavoro.

Il tempo trascorso in servizio militare è computato ai soli effetti dell'anzianità.

Al termine del servizio militare per congedamento o per invio in licenza illimitata in attesa di congedo, l'impiegato, entro trenta giorni dal congedamento o dall'invio in licenza, deve porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere servizio; in caso contrario l'impiegato si intenderà dimissionario alla data della chiamata o del richiamo alle armi.

La conservazione del posto non spetta agli impiegati assunti per lavori stagionali.

Per il trattamento economico durante la chiamata alle armi per obblighi di leva o durante il richiamo alle armi, valgono le norme di legge in vigore al momento del richiamo.

Art. 28.

DOVERI DELL'IMPIEGATO

L'impiegato deve tenere un contegno rispondente ai doveri inerenti all'esplicazione delle mansioni affidategli, e, in particolare:

1° rispettare l'orario d'ufficio ed adempiere alle formalità prescritte dalla azienda per il controllo delle presenze;

2° dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni assegnategli, osservando le disposizioni del presente contratto, nonchè le istruzioni impartite dai superiori;

3° conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda, non trarre profitto, con danno dell'imprenditore, da quanto forma oggetto delle sue funzioni

nella azienda, nè svolgere attività contraria agli interessi della produzione aziendale; non abusare, in forma di concorrenza sleale, dopo risolto il contratto d'impiego, delle notizie attinte durante il servizio, fermo restando quanto disposto dall'ultimo comma dell'articolo 8 del regio decreto-legge 13 novembre 1934, n. 1825;

4° aver cura dei locali, dei mobili, oggetti, macchinari e strumenti a lui affidati.

Art. 29.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Le mancanze dell'impiegato potranno essere punite, a seconda della loro gravità, con:

a) rimprovero verbale;

b) rimprovero scritto;

c) multa non superiore all'importo di tre ore di stipendio;

d) sospensione dal lavoro, o dallo stipendio e dal lavoro, per un periodo non superiore a 3 giorni;

e) licenziamento senza preavviso, ma con indennità di licenziamento;

f) licenziamento senza preavviso e senza indennità di licenziamento.

La sospensione di cui alla lettera *d*) si può applicare quelle mancanze, le quali, anche in considerazione delle circostanze speciali che le hanno accompagnate, non siano così gravi da rendere applicabile una maggiore punizione, ma abbiano tuttavia tale rilievo da non trovare adeguata sanzione nel disposto delle lettere *a*), *b*) e *c*).

I provvedimenti di cui alle lettere *e*) ed *f*) potranno essere adottati nei confronti dell'impiegato colpevole di mancanze relative a doveri anche non particolarmente richiamati nel presente contratto, le quali siano così gravi da non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto d'impiego.

Il licenziamento è inoltre indipendente dalle eventuali responsabilità nelle quali sia incorso l'impiegato.

Art. 30.

TRATTAMENTO IN CASO DI SOSPENSIONE O DI RIDUZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO

In conformità delle norme di cui agli accordi interconfederali 30 marzo 1946 per l'Italia settentrionale e 23 maggio 1946 per l'Italia centrale, meridionale e insulare, in caso di sospensione di lavoro o di riduzione della durata dell'orario di lavoro disposta dall'azienda o dalle competenti autorità, lo stipendio mensile, la indennità di contingenza e l'eventuale terzo elemento non subiranno riduzione.

Art. 31.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il contratto d'impiego a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuno delle due parti senza un preavviso.

I termini di preavviso per il caso di licenziamento sono stabiliti come segue:

a) per gli impiegati che, avendo superato il periodo di prova non hanno raggiunto i quattro anni di servizio:

1° mesi due di preavviso per gli impiegati di 1ª categoria;

2° mesi uno di preavviso per gli impiegati di 2ª categoria;

3° giorni 15 di preavviso per gli impiegati di 3ª categoria;

b) per gli impiegati che hanno raggiunto i quattro anni di servizio e non i 10:

1° mesi tre di preavviso per gli impiegati di 1ª categoria;

2° giorni 45 di preavviso per gli impiegati di 2ª categoria;

3° mesi uno di preavviso per gli impiegati di 3ª categoria;

c) per gli impiegati che hanno raggiunto i 10 anni di servizio:

1° mesi quattro per gli impiegati di 1ª categoria;

2° mesi due per gli impiegati di 2ª categoria;

3° giorni 45 per gli impiegati di 3ª categoria.

Per il caso di dimissioni i termini anzidetti sono ridotti alla metà.

I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

Il datore di lavoro ha diritto di ritenere su quanto sia da lui dovuto all'impiegato un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato.

Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, sarà computato nell'anzianità agli effetti della indennità di licenziamento.

E' in facoltà della parte che riceve la disdetta ai sensi del primo comma, di troncare il rapporto, sia all'inizio, sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Durante il compimento del periodo di preavviso il datore di lavoro concederà all'impiegato dei permessi per la ricerca di nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabilite dal datore di lavoro in rapporto alle esigenze dell'azienda.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni dovranno essere comunicate per iscritto.

L'impiegato già in servizio al 1° luglio 1937 manterrà « ad personam » l'eventuale maggior termine di preavviso a cui — in base ad usi, consuetudini o contratti individuali, anche se derivanti da regolamenti, concordati o accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926, n. 563 o non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive — avrebbe avuto diritto in caso di licenziamento a tale data, scomputando però da esso i giorni corrispondenti a quanto, in relazione alla anzianità successiva al 1° luglio 1937, venga a percepire per indennità di licenziamento di cui all'articolo 32 in più della misura spettantegli in base al precedente trattamento.

Art. 32.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ PER LICENZIAMENTO

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro da parte dell'azienda, non ai sensi del punto *f*) dell'articolo 29 si applicano le seguenti norme:

a) per l'anzianità di servizio precedente al 1° luglio 1937 la indennità di licenziamento verrà liquidata al momento del licenziamento stesso, in base alle norme del regio decreto-legge 13 novembre 1924, n. 1825 (quindici trentesimi di retribuzione mensile, esclusa l'indennità di contingenza, per ogni anno di anzianità) oppure in base alle più favorevoli disposizioni, eventualmente vigenti al 1° luglio 1937 o portate da usi, consuetudini e contratti individuali più favorevoli, anche se derivanti da regolamenti o concordati o accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926, n. 563 o non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive;

b) per l'anzianità di servizio dal 1° luglio 1937 al 31 dicembre 1911 l'indennità di licenziamento verrà liquidata nella misura dei venticinque trentesimi della retribuzione mensile, esclusa l'indennità di contingenza, per ogni anno di servizio. Tale misura sostituisce quella disposta in qualsiasi altro trattamento vigente al 1° luglio 1937 (anche se in forma previdenziale, quando questa comprenda l'indennità di licenziamento) portata da usi, consuetudini o contratti individuali più favorevoli, anche se derivanti da regolamenti o accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926, n. 563 o non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive, salvo il caso di contratti individuali *intuitu personae*, per i quali la previdenza e l'indennità di anzianità per licenziamento, anche quando siano disgiunte, si considerano costituenti un unico istituto;

c) per l'anzianità di servizio dal 1° gennaio 1912 al 31 dicembre 1947 l'indennità di licenziamento verrà liquidata nella misura di venticinque trentesimi della retribuzione mensile per ogni anno di servizio, ivi compresa l'indennità di contingenza;

d) per l'anzianità di servizio dal 1° gennaio 1948 l'indennità di licenziamento verrà liquidata nella misura di trenta trentesimi della retribuzione mensile per ogni anno di servizio, ivi compresa l'indennità di contingenza.

In ogni caso la liquidazione dell'indennità verrà fatta sulla base della retribuzione in corso al momento della risoluzione del rapporto. Trascorso il primo anno di servizio le frazioni di anno verranno conteggiate per dodicesimi. Le frazioni di mese di almeno 15 giorni saranno considerate come mese intero.

Agli effetti del presente articolo sono compresi nella retribuzione, oltre le provvigioni, i premi di produzione, le partecipazioni agli utili, anche gli altri elementi costitutivi della retribuzione aventi carattere continuativo e che siano di ammontare determinato.

Se l'impiegato è remunerato in tutto o in parte con provvigioni, premi di produzione, partecipazioni agli utili, questi saranno commisurati sulla media dell'ultimo triennio, o, se l'impiegato non abbia compiuto tre anni di servizio, sulla media del periodo da lui passato in servizio.

Nel caso che le eventuali provvigioni, premi di produzione ecc. di cui al comma precedente, vengano liquidati mensilmente o comunque a periodi inferiori al semestre, il computo verrà effettuato sulla media dell'ultimo anno.

Le provvigioni saranno computate sugli affari andati a buon fine, conclusi prima della risoluzione del rapporto, anche se debbono avere esecuzione posteriormente.

I premi di produzione si intendono riferiti alla produzione già effettuata e le partecipazioni agli utili a quelli degli esercizi già chiusi al momento della risoluzione del rapporto.

E' in facoltà dell'azienda, salvo espresso patto in contrario, di dedurre dalla indennità di licenziamento quanto l'impiegato percepisca in conseguenza del licenziamento per eventuali atti di previdenza (Cassa pensione, previdenza, assicurazioni varie) compiuti dall'azienda. Nessuna detrazione è invece ammessa per il trattamento di previdenza previsto dall'articolo 35 della presente regolamentazione.

Art. 33.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

All'impiegato dimissionario verranno corrisposte le sottoindicate percentuali dell'indennità di anzianità di cui all'articolo precedente:

50 % per anzianità di servizio da 1 a 5 anni compiuti;

100 % per anzianità di servizio superiore a 5 anni compiuti.

L'intera indennità di anzianità è dovuta anche in caso di dimissioni dopo il compimento del 60° anno di età per gli uomini, o il 55° anno di età per le donne, o per malattia od infortunio ai sensi dell'articolo 26 nonchè alle impiegate dimissionarie per matrimonio, gravidanza o puerperio.

Art. 34.

INDENNITÀ IN CASO DI MORTE

In caso di morte dell'impiegato le indennità indicate agli articoli 31 e 32 debbono corrispondersi al coniuge, ai figli, e, se viventi a carico del prestatore di lavoro, ai parenti entro il terzo grado e agli affini entro il secondo grado, fatta deduzione di quanto essi percepiscono per gli eventuali atti di previdenza compiuti dall'azienda.

Non sono però deducibili le somme spettanti per la previdenza prevista dall'articolo 35 del presente contratto.

La ripartizione delle indennità, se non vi è accordo tra gli aventi diritto, deve farsi secondo il bisogno di ciascuno (art. 2122 del Codice civile).

In mancanza delle persone indicate nel primo comma, le indennità sono attribuite secondo le norme della successione legittima.

E' nullo ogni patto anteriore alla morte del prestatore di lavoro circa l'attribuzione e la ripartizione delle indennità.

Art. 35.

PREVIDENZA

Agli effetti della previdenza l'azienda si atterrà alle norme dell'articolo 25 del contratto collettivo nazionale di lavoro 5 agosto 1937 per gli impiegati dell'industria e del contratto collettivo 31 luglio 1938 contenente il regolamento della previdenza stessa, nonchè a quelle eventuali modificazioni che siano attuate mediante accordi interconfederali o disposizioni di legge.

Art. 36.

INSCINDIBILITÀ DELLE DISPOSIZIONI DEL CONTRATTO

Le disposizioni del presente contratto nell'ambito di ogni istituto, sono correlative ed inscindibili tra loro e non sono cumulabili con alcun altro trattamento.

La previdenza e l'indennità di licenziamento, anche quando siano disgiunte, si considerano costituenti un unico istituto.

Art. 37.

SOSTITUZIONE DEGLI USI

La presente regolamentazione, salvo quanto disposto dall'articolo 32 per la indennità di licenziamento relativa alla anzianità di servizio sino al 1° luglio 1937 e salvo quanto disposto in via transitoria per il preavviso all'articolo 31 sostituisce ed assorbe tutti gli usi e consuetudini, anche se più favorevoli agli impiegati, da considerarsi pertanto incompatibili con l'applicazione di qualsiasi delle norme poste dal contratto stesso.

Art. 38.

NORME SPECIALI

Oltre che al presente contratto collettivo di lavoro l'impiegato deve uniformarsi a tutte le altre norme che potranno essere stabilite dalla Direzione dell'azienda, purchè non contengano modificazioni e limitazioni dei diritti derivanti all'impiegato dal presente contratto e che pertanto rientrano nelle normali attribuzioni del datore di lavoro. Tali norme, in ogni caso, saranno portate a conoscenza dell'impiegato.

Nelle aziende che abbiano più di 30 impiegati, copia dei regolamenti interni che contengano norme di carattere generale sarà consegnata, a cura dell'azienda, a ciascun impiegato.

Art. 39.

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Ferma la inscindibilità di cui all'articolo 36 le parti col presente contratto non hanno inteso sostituire le condizioni più favorevoli all'impiegato, salvo quanto disposto dagli articoli 31, 32 e 37 della presente regolamentazione.

Art. 40.

MINIMI DI STIPENDIO

La tabella dei minimi di stipendio base degli impiegati con decorrenza 1° aprile 1948 rimane come appresso stabilita:

CATEGORIE	1ª ZONA		2ª ZONA		3ª ZONA		4ª ZONA	
	uomo	donna	uomo	donna	uomo	donna	uomo	donna
1ª categoria	31.500	31.500	30.400	30.400	29.500	29.500	28.800	28.800
2ª categoria:								
maggiore 21 anni . . .	21.850	18.350	21.050	17.750	20.400	17.250	19.950	16.850
inferiore 21 anni . . .	17.300	14.450	16.600	13.900	16.200	13.600	15.800	13.250
3ª categoria *A*:								
superiore 21 anni . . .	13.750	11.650	13.250	11.200	12.800	10.900	12.450	10.550
da 19 a 21 anni	12.250	10.300	11.800	9.950	11.450	9.700	11.150	9.350
da 18 a 19 anni	10.250	8.800	9.950	8.550	9.650	8.250	9.400	8.000
da 17 a 18 anni	9.600	8.200	9.200	7.900	8.950	7.650	8.650	7.400
sotto i 17 anni	8.200	7.000	7.950	6.800	7.700	6.550	7.550	6.400
3ª categoria *B*:								
superiore 21 anni . . .	10.200	8.700	9.800	8.370	9.460	8.070	9.210	7.830
da 19 a 21 anni	9.100	7.620	8.750	7.340	8.460	7.140	8.260	6.970
da 18 a 19 anni	7.650	6.510	7.350	6.230	7.140	6.080	6.940	5.960
da 17 a 18 anni	7.100	6.080	6.800	5.770	6.600	5.620	6.400	5.530
sotto i 17 anni	6.100	5.230	5.900	5.050	5.700	4.880	5.600	4.780

Art. 41.

DECORRENZA

La presente regolamentazione per gli impiegati entra in vigore il 1° gennaio 1948, salvo le limitazioni di cui ai comma seguenti.

Resta stabilito che gli istituti per i quali la decorrenza anzidetta comporterebbe una revisione di conteggi per le prestazioni e le erogazioni già effettuate, entreranno in vigore nel mese successivo a quello in corso alla data di sottoscrizione della presente regolamentazione.

Resta inoltre stabilito che il trattamento previsto per l'istituto delle ferie (articolo 13) avrà decorrenza dal 1° gennaio 1949.

Copia del presente contratto sarà tenuta a disposizione degli impiegati presso l'amministrazione della azienda.

Data di sottoscrizione della presente regolamentazione:

Roma, 12 marzo 1949

ALLEGATO 2

ACCORDO PER L'ISTITUZIONE DEI COLLEGI TECNICI PROVINCIALI E NAZIONALI PER LE ASSEGNAZIONI DI CATEGORIA DEGLI IMPIEGATI DELL'INDUSTRIA ALIMENTARE E PER L'ATTRIBUZIONE DELLA QUALIFICA IMPIEGATIZIA

Art. 1.

Le divergenze relative all'appartenenza del personale, in base alle mansioni svolte, alle diverse categorie pre-

viste dall'articolo 4 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per gli impiegati, nonchè quelle concernenti l'attribuzione della qualifica impiegatizia, sono demandate all'esame di un Collegio Tecnico, disciplinato dalle norme che seguono.

Art. 2.

In ogni provincia, nella quale si rende necessaria l'istituzione del predetto Collegio tecnico, le rispettive Associazioni Provinciali degli Industriali e le Organizzazioni territoriali dei lavoratori designeranno ciascuna fino a 5 nominativi di esperti, fra i quali, di volta in volta, l'Associazione interessata indicherà la persona prescelta a far parte del Collegio.

Il Collegio è presieduto da un Ispettore del Lavoro designato dal Capo circolo competente.

Art. 3.

L'intervento del Collegio tecnico sarà chiesto dalle Organizzazioni territoriali di cui al precedente articolo.

L'Associazione che richiede l'intervento, ne dà notizia all'Associazione corrispondente a mezzo raccomandata, comunicando gli estremi della vertenza ed il nominativo della persona da essa prescelta, a far parte del Collegio tecnico.

L'Associazione che riceve la richiesta provvederà, nel termine di non oltre 15 giorni dalla comunicazione, alla convocazione del Collegio, segnalando a sua volta, il nominativo da essa prescelto fra quelli designati ai sensi dell'articolo 2.

Art. 4.

Comparse le parti avanti al Collegio tecnico, questo deve cercare anzitutto di indurle ad equo componimento.

Se il componimento riesce, se ne forma verbale, sottoscritto dai Membri del Collegio e dalle parti. Esso ha valore definitivo e non è impugnabile.

Se il componimento non riesce, il Collegio tecnico, dovrà, sentite le parti ed eseguiti — d'accordo con la azienda — quei sopraluoghi e quegli accertamenti che si rendessero opportuni, esprimere, in forma di verbale, motivato parere scritto, indicando se esso sia stato adottato a maggioranza o all'unanimità.

Del verbale dovrà essere comunicata dal Collegio copia autentica alle parti a mezzo raccomandata con ricevuta di ritorno, e con lettera alle Associazioni Nazionali di categoria competenti.

Art. 5.

Ferme le risultanze di fatto emergenti dagli atti relativi all'esame eseguito dal Collegio tecnico provinciale di cui al precedente articolo, le parti potranno, entro il perentorio termine di giorni trenta dalla data della raccomandata di cui all'articolo 4 ultimo comma, ricorrere, per erronea ed incompleta valutazione da parte del Collegio provinciale delle circostanze emerse o per vizio di motivazione del parere emanato, al Collegio Tecnico Nazionale costituito a norma del seguente articolo.

Art. 6.

Le Associazioni degli industriali alimentari e le contrapposte Associazioni di categoria rappresentanti i lavoratori, designeranno ciascuna fino a dieci nominativi di esperti fra i quali di volta in volta ciascuna Associazione indicherà le due persone prescelte a far parte del Collegio Nazionale.

Il Collegio è presieduto da un Ispettore del Lavoro designato dal Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale.

Art. 7.

L'intervento del Collegio Tecnico Interfederale sarà chiesto dalle Associazioni di cui all'articolo precedente.

L'Associazione che richiede l'intervento ne darà notizia, nel termine di cui al precedente articolo, alla Associazione corrispondente, a mezzo raccomandata con ricevuta di ritorno comunicando i motivi del gravame ed i nomi delle due persone da essa prescelte a far parte del Collegio Nazionale.

L'Associazione che riceve la richiesta provvederà, nel termine di non oltre i quindici giorni dal ricevimento della raccomandata di cui al precedente comma, a segnalare a sua volta i due nominativi da essa prescelti fra quelli designati ai sensi dell'articolo 5 ed a far pervenire al Collegio le proprie deduzioni scritte sui motivi di gravame addotti; copia di esse verrà comunicata all'Associazione che ha richiesto il nuovo esame.

Art. 8.

Sulle risultanze degli atti il Collegio Tecnico Nazionale, esprimerà, in forma di verbale, motivato parere scritto, indicando se la decisione sia stata adottata a maggioranza o all'unanimità.

Del verbale potrà essere rilasciata copia autentica a richiesta delle parti.

Art. 9.

Il presente accordo, che è considerato parte integrante del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per gli impiegati dell'industria ittica conserviera, del quale seguirà le sorti, entrerà in vigore nel giorno stesso della sua stipulazione.

Letto, confermato e sottoscritto.

Roma, 12 marzo 1949

PARTE IV.

COMUNE

Art. 1.

INDENNITÀ ISTRUZIONE FIGLI

Qualora il lavoratore capo famiglia, avente almeno un anno di anzianità, debba risiedere per ragioni di lavoro in località dove non esistono scuole e si trovi nella necessità di avviare i figli dove abbiano sede le scuole medesime, il datore di lavoro si assumerà l'onere del pagamento dell'abbonamento di tipo scolastico per servizi ferrotramviari o per servizi automobilistici, semprechè anche questi offrano abbonamenti del tipo scolastico.

Nel caso in cui tali servizi non applichino abbonamenti a prezzo ridotto per agevolazioni scolastiche, il contributo di cui sopra, da parte del datore di lavoro, corrisponderà al 50 per cento della spesa dell'abbonamento normale.

Il trattamento di cui ai precedenti comma cessa in ogni caso col compimento del 14° anno di età di ciascun figlio e decade nel caso in cui l'alunno sospenda la frequenza alle scuole o non riporti nell'anno scolastico la promozione alla classe superiore, salvo che ciò sia dipeso da causa di malattia.

Il rimborso di cui sopra avverrà a presentazione del documento di abbonamento.

Art. 2.

PERMESSI SINDACALI

Ai lavoratori, che in rappresentanza della categoria, sono membri di organi direttivi delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori, sia centrali che locali, saranno concessi brevi permessi non retribuiti per il disimpegno delle loro funzioni, quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle Organizzazioni predette e non ostino impedimenti di ordine tecnico aziendale.

Le qualifiche sopra menzionate e le variazioni relative dovranno essere comunicate per iscritto all'azienda cui il lavoratore appartiene, dalle Organizzazioni sindacali predette tramite le Associazioni territoriali degli industriali.

Art. 3.

ASPETTATIVE PER CARICHE SINDACALI

Al lavoratore che dimostri di essere chiamato a ricoprire cariche sindacali è concessa un'aspettativa per la durata della carica fino ad un massimo di due anni

Durante l'aspettativa non compete retribuzione alcuna, mentre decorre l'anzianità ai soli fini dell'indennità di licenziamento e non agli effetti della gratifica natalizia, del godimento delle ferie, ecc.

Art. 4.

MENSE AZIENDALI

Per le mense aziendali si fa riferimento alle situazioni contrattuali o di fatto esistenti, salvo eventuali accordi locali per quanto riguarda la sostituzione delle mense esistenti con particolari indennità e la partecipazione dei lavoratori al costo delle mense in atto.

Art. 5.

CESSIONE, TRASFORMAZIONE E TRAPASSO DI AZIENDA

La cessione, il trapasso e la trasformazione in qualsiasi modo dell'azienda, non risolve di diritto il rapporto di lavoro ed in tal caso il personale conserva nei confronti del nuovo titolare i diritti acquisiti e gli obblighi derivanti dal presente contratto collettivo di lavoro.

In caso di fallimento seguìto da licenziamento del lavoratore, o di cessazione dell'azienda, il lavoratore conserva, nei confronti della gestione liquidatrice, il diritto al preavviso ed alla indennità di anzianità, nonchè alle altre eventuali spettanze derivanti dal presente contratto.

Art. 6.

CERTIFICATO DI LAVORO

Il datore di lavoro all'atto della cessazione del rapporto, oltre a registrare sul libretto di lavoro del lavoratore gli estremi del rapporto intercorso, metterà a disposizione del lavoratore che ne farà richiesta un certificato contenente l'indicazione del periodo di servizio prestato, delle mansioni svolte e della categoria nella quale il lavoratore stesso è stato inquadrato.

Art. 7.

RESTITUZIONE DOCUMENTI DI LAVORO

Il datore di lavoro, entro 24 ore dalla liquidazione delle competenze maturate all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, metterà a disposizione del lavoratore, il quale ne rilascerà ricevuta, il libretto di lavoro, il certificato di cui al precedente articolo 6, le tessere di assicurazione sociale e ogni altro documento di pertinenza dell'interessato.

Art. 8.

RECLAMI E CONTROVERSIE

Qualora nell'interpretazione e nella applicazione del presente contratto o nello svolgimento del rapporto di lavoro sorga controversia, questa dovrà essere sottoposta, per sperimentare il tentativo di conciliazione, alle competenti locali associazioni sindacali degli industriali e dei lavoratori e, in caso di mancato accordo, prima di adire l'autorità giudiziaria, alle competenti associazioni sindacali centrali.

Art. 9.

COMMISSIONI INTERNE

I compiti delle Commissioni interne e del Fiduciario della azienda sono quelli previsti dagli accordi interconfederali.

Art. 10.

NORME GENERALI

Per quanto non espressamente previsto nel presente contratto valgono le norme degli accordi interconfederali.

Art. 11.

DURATA

Il presente contratto avrà durata fino al 30 giugno 1950 e sarà tacitamente rinnovato di anno in anno se non verrà disdetto tre mesi prima della scadenza con lettera raccomandata ricevuta ritorno. In caso di disdetta, il presente contratto resterà in vigore fino a che non sia stato sostituito da un successivo contratto nazionale.

ALLEGATO 3

ACCORDO DEL 19 LUGLIO 1947 RELATIVO ALLE QUALIFICHE PROFESSIONALI DEGLI OPERAI DELL'INDUSTRIA DELLE CONSERVE ALIMENTARI VEGETALI, DELLA FABBRICAZIONE DEGLI ESTRATTI E DEI DADI PER BRODO DI ORIGINE VEGETALE E DELLA CONSERVAZIONE DEL PESCE, NEL TERRITORIO NAZIONALE

In Roma, addì 19 luglio 1947

tra

l'ASSOCIAZIONE ITALIANA INDUSTRIALI PRODOTTI ALIMENTARI, GRUPPO MARMELLATE, CONSERVE VEGETALI, ESTRATTI E DADI VEGETALI, rappresentata dal Direttore dottor *Francesco Massa*, assistito dal dott. *Giulio Fragiacomo*, rag. *Antonio Carretta*, dott. *Mario Lulani*;

l'ASSOCIAZIONE NAZIONALE INDUSTRIALI CONSERVE ALIMENTARI VEGETALI, rappresentata dal Direttore dottor *Domenico Gattinara*, assistito dal rag. *Giuseppe Vacca*, dott. *Bertoldi*, avv. *Lo Russo*, avv. *Carmine Cuomo*: l'ASSOCIAZIONE NAZIONALE ARMATORI ED INDUSTRIALI DELLA PESCA (GRUPPO Conservieri Ittici), rappresentata dal Direttore dott. *Alberto Fidaio*, assistito dal dott. *Giulio Fragiacomo*; con l'assistenza della CONFEDERAZIONE GENERALE DELL'INDUSTRIA ITALIANA, nella persona del dott. *Filippo Bazzanti*;

e

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI INDUSTRIE ALIMENTARI, rappresentata dai signori *Giovanni Tabili*, dottor *Pasquale Giorgio*, *Eugenio Santerini*, *Albino Baldo*, geom. *Vittorio Montuano*, dott. *Bernardo D'Arezzo*, *Carlo Bocchi*, *Epaminonda Contavalle*, *Gennaro Tortora*, *Carmine Salcano*, *Settimo Melani*, *Giovanni Gambino*, *Gaetano Castellano*;

si conviene quanto segue

Art. 1.

Le qualifiche professionali degli operai dell'Industria delle Conserve Alimentari Vegetali, della fabbricazione degli estratti e dei dadi per brodo di origine vegetale e della conservazione del pesce, nel territorio nazionale, sono le seguenti:

QUALIFICHE:

A) UOMINI.

1) *Operai Specializzati*: Sono specializzati coloro i quali compiono lavori la cui corretta e responsabile esecuzione richiede specifica e non comune capacità tecnica.

2) *Operai qualificati*: Sono qualificati coloro i quali compiono lavori la cui esecuzione richieda specifica e normale capacità.

3) *Manovali specializzati*: Sono manovali specializzati coloro i quali, pur non avendo specifiche capacità tecniche, sono assegnati a particolari servizi che richiedono attitudini e conoscenze tali da poter svolgere capace opera di collaborazione professionale con gli operai di classifica superiore.

Sono inoltre considerati manovali specializzati gli addetti ai lavori pesanti, per i quali si richiedono corrispondenti attitudini, ed i carrettieri.

4) *Manovali comuni*: Tutti gli altri manovali sono considerati comuni.

5) *Passaggio di categoria*: L'operaio il quale abbia raggiunto un grado di perfezionamento professionale che lo renda idoneo al passaggio alla categoria superiore, può essere a sua domanda sottoposto ad un esperimento dal cui esito favorevole gli deriverà il passaggio.

Questo si realizzerà mano a mano che se ne presenta la possibilità per le esigenze dell'Azienda e dovrà essere preceduto da un periodo di effettivo esercizio che non potrà superare una settimana di lavoro per il gruppo lavorazione e quattro settimane di lavoro per il gruppo ausiliario.

6) *Apprendista*: L'apprendista il quale al termini del periodo di apprendistato non abbia compiuto con esito favorevole la prova d'arte per il passaggio ad operaio qualificato, rimarrà, a sua domanda, in servizio, quale manovale specializzato.

7) A titolo di esemplificazione si precisa che sono considerati specializzati gli operai di prima categoria come segue:

1) *Meccanico*: tornitore, aggiustatore, forgiatore, formatore, o conduttore di macchine similari, tubista, calderaio, saldatore autogeno o elettrico, stagnino lattoniere, meccanico di macchine (per scatolificio, di litografia, di frigorifero, di turbine per dadi e di aggraffatrici), autista meccanico.

2) *Falegname*: L'operaio che costruisce e ricostruisce mobilio, infissi, modellista, ecc.

3) *Bottaio*: L'operaio con provetta capacità lavorativa che costruisce o ricostruisce botti.

4) *Muratore*: L'operaio di provetta capacità lavorativa che sappia condurre a termine in modo autonomo qualsiasi lavoro di muratura.

5) *Fuochista*: Il conduttore patentato di caldaie a vapore.

6) *Elettricista*: Montatore, riparatore di motori, impiantatore di linee interne ed esterne.

7) *Imballatore*: L'operaio che confeziona imballaggi speciali di spedizioni complesse con diretta responsabilità.

8) *Autoclavista*: L'operaio che risponde del funzionamento relativo ad un numero di autoclavi da 4 (quattro) a 5 (cinque) è considerato operaio specializzato.

Quando il numero delle autoclavi del cui funzionamento l'operaio risponde è di 6 (sei) fino a 9 (nove) unità, l'operaio è considerato appartenente alla seconda categoria speciale (già equiparati) a tutti gli effetti, dalle dieci (10) unità ed oltre l'operaio è considerato appartenente alla prima categoria speciale (già chiamati equiparati) a tutti gli effetti.

9) *Bullista*: L'operaio che risponde del funzionamento e della produzione relativi ad un numero di bulle e/o concentratori di una o due unità è considerato operaio specializzato.

L'operaio che risponde del funzionamento e' della produzione relativi ad un numero di bulle e/o concentratori corrispondenti a tre unità è considerato appartenente alla seconda categoria speciale (già chiamati equiparati) a tutti gli effetti; dalle 4 unità ed oltre l'operaio è considerato appartenente alla prima categoria speciale (già chiamati equiparati) a tutti gli effetti.

10) *Cuciniere*: L'operaio che risponde del funzionamento e della produzione del complesso delle bacinelle è considerato specializzato, salvo restando le posizioni di fatto di migliore favore già esistenti presso le singole aziende.

11) *Stagnini addetti alla lavorazione*: L'operaio, stagnino a mano, è considerato operaio specializzato purchè risponda ai requisiti di cui all'art. 1 (voce specializzati).

12) *Macchinisti di macchine a legno (detti anche operai di segheria o segantini*: L'operaio dotato di particolari capacità che gli consentono di lavorare indifferentemente presso tutte le macchine relative alla lavorazione del legno (e più precisamente seghe, inchiodatrici, foratrici, toupy, piallatrici, ecc.) e che effettivamente esplichi la sua attività per diversi tipi di macchine, *almeno due*, esistenti nel complesso aziendale, è considerato specializzato.

Ferme rimangono le condizioni di miglior favore già esistenti presso le singole aziende.

13) *Lavoratori addetti alla custodia*: Le associazioni contraenti precisano che i lavoratori addetti alla custodia (vigilanza e controllo dell'entrata e dell'uscita del personale o delle merci) per la diversità dei compiti e delle responsabilità in relazione alla complessità degli stabilimenti, non si prestano ad una classifica uniforme per tutti gli stabilimenti, grandi, medi e piccoli dell'industria conserviera. Stabiliscono pertanto la attribuzione della qualifica:

a) di equiparati di 2ª categoria ai capi guardiani o capi custodi di grandi stabilimenti; ai subalterni o sostituti il trattamento economico dell'operaio specializzato, se hanno compiti di verifica; negli altri casi infine il trattamento economico dell'operaio qualificato.

b) di equiparato di seconda categoria ai capi guardiani o capi custodi dei medi stabilimenti; il trattamento della categoria di qualificato ai subalterni o sostituti.

c) di salariato con il trattamento di operaio qualificato ai custodi di piccoli stabilimenti; il trattamento della categoria inferiore agli eventuali sostituti.

Ferme rimangono le condizioni di miglior favore in atto nei singoli stabilimenti.

14) *Uscieri e fattorini*: Valgono le stesse norme determinate per i lavoratori addetti alla custodia.

Peraltro i giovani fattorini non potranno avere il trattamento di operaio qualificato prima del compimento dei 20 anni.

15) *Pesatore*: Valgono le stesse norme determinate per il lavoratore addetto alla custodia.

16) *Operai qualificati*: A titolo riassuntivo si precisa che sono considerati operai qualificati tutti gli addetti alle macchine e gli appartenenti alle categorie indicate nella esemplificazione per gli specializzati, quando hanno le capacità lavorative richieste alla voce: qualificati.

Sono inoltre considerati operai qualificati i « cassai ».

B) Donne:

1) *Donne specializzate*: Sono considerate appartenenti alla prima categoria (specializzate) le donne preposte alle seguenti mansioni o ad altre equivalenti:

1) Formatrici alla testata delle linee automatiche.

2) preposte alle presse automatiche o semiautomatiche di scatolificio.

3) preposte alle cesoie automatiche.

4) confezionatrici artistiche.

5) stagnine a mano.

6) mettifoglio di litografia.

2) *Pelatrici*: Avendo riguardo al particolare lavoro disagiato cui le pelatrici sono adibite, alle stesse viene riconosciuto il trattamento salariale stabilito per la prima categoria.

3) *Donne qualificate*: Sono considerate appartenenti alla seconda categoria (qualificate) le donne preposte alle seguenti mansioni o ad altre equivalenti:

1) Bordatrici.

2) Preposte alla cesoia a pedale.

3) Preposte alle aggraffatrici a vuoto o a pieno.

4) Preposte alle incartatrici automatiche per dadi e pressiste.

5) Cassaie.

6) Addette alle bacinelle.

7) Mettigomme.

8) Formatrici semiautomatiche.

9) Sbocciolatrici di pesche (a coltello e cucchiaino) e di ciliege o di amarene (a cucchiaino) tutte le altre sono manovali comuni (terza categoria).

10) Etichettatrici a mano e/o a macchina (quando hanno compiuto il 18° anno di età).

4) Qualora le donne vengono destinate a compiere lavori che tradizionalmente sono compiuti da maestranze maschili, a parità di condizioni di lavoro e di rendimento qualitativo e quantitativo, sarà corrisposta la paga contrattuale prevista per l'uomo.

Nelle lavorazioni a cottimo la condizione sopradetta s'intenderà soddisfatta con l'applicazione di una eguale tariffa.

Art. 2.

Le qualifiche di cui all'art. 1 entrano in vigore dal 21 (ventuno) luglio 1947 ed avranno la stessa durata dello stipulando contratto nazionale generale normativo per le categorie di cui alle premesse e di esso faranno parte integrante.

Art. 3.

Le parti convengono chè tutte le norme che faranno parte dello stipulando contratto nazionale generale normativo, costituiranno un complesso inscindibile ed entreranno in vigore (escluse le qualifiche professionali di cui all'art. 1, per le quali è già stabilita all'art. 2 la data di decorrenza) dal giorno della sottoscrizione definitiva dell'intero contratto nazionale medesimo.

Art. 4.

Le parti che hanno come obiettivo comune la più sollecita stipulazione del detto contratto nazionale, si impegnano a che le relative trattative si svolgano in una atmosfera di massima tranquillità e serenità. Per la realizzazione di detti scopi è stato pertanto stabilito di comune accordo che le trattative si svolgano secondo il calendario allegato.

DICHIARAZIONE A VERBALE

L'Associazione Italiana Prodotti Alimentari, rappresentata dal suo direttore dott. Francesco Massa, dichiara di non essere autorizzata a trattare la determinazione delle qualifiche per gli addetti alla essiccazione di frutta e verdura. Pertanto l'Associazione medesima intende lasciare insoluta la questione di che trattasi.

La Federazione Italiana Lavoratori Industrie Alimentari, rappresentata dal sig. Giuseppe Tabili, dichiara che non essendo ancora pervenuta la comunicazione relativa alla stipula delle qualifiche da parte della organizzazione sindacale del gruppo essiccazione frutta e verdura, la questione rimane solamente in sospeso, salvo quanto sarà successivamente convenuto tra le parti.

ALLEGATO 4

ACCORDO DEL 1° AGOSTO 1947 RELATIVO ALLE QUALIFICHE DEGLI OPERAI ADDETTI ALLE LAVORAZIONI DEL PESCE CONSERVATO

In Roma, addì 1° agosto 1947

tra

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI INDUSTRIE ALIMENTARI, rappresentata dal Vice Segretario *Busti Antonio* e dai signori *Eugenio Santerini* e *Donato Armenise*

e

l'ASSOCIAZIONE NAZIONALE ARMATORI E INDUSTRIALI DELLA PESCA E AFFINI (Gruppo Conservieri Ittici) rappresentata dal Direttore dott. *Alberto Fidato* assistito dal dott. *Giulio Fragiacomo;* con l'assistenza della CONFEDERAZIONE GENERALE DELL'INDUSTRIA ITALIANA nella persona del dott. *Filippo Bazzanti;* presa in esame la classificazione delle mansioni inerenti alle lavorazioni del pesce, dopo ampia ed esauriente discussione, di comune accordo convengono quanto segue:

Il presente accordo con il quale si fissano le qualifiche degli operai addetti alle lavorazioni di pesce conservato, fa parte integrante dell'accordo analogo stipulato in Roma il 19 luglio 1947 tra le stesse Associazioni di categoria.

Le seguenti classifiche devono essere inserite alla fine dell'art. 1 del suddetto accordo 19 luglio 1947.

QUALIFICHE DEGLI OPERAI ADDETTI ALLE LAVORAZIONI DEL PESCE CONSERVATO

UOMINI:

1) Tagliatore per lavorazione tonno, tonnetto e simili nelle fabbriche diverse dalle tonnare - *operaio qualificato;*

2) Cuciniere, friggitore, lessatore, salatore, addetto controllo salamoia, capo squadra lavorazione sottoprodotti - *operaio qualificato;*

3) Aiuto cuciniere, aiuto friggitore, aiuti salatore, aiuto lessatore - *manovale specializzato;*

4) Addetto alle presse autoclavi essiccatori, molini per la lavorazione sottoprodotti - *manovale specializzato;*

DONNE:

Lavorazione del pesce azzurro:

1) Addette alla cottura ed alla stivatura delle scatole - *operaie di 2ª categoria:*

2) Addete alla decapitazione, alla salamoia, al lavaggio, alla stivatura nelle griglie ed all'asciugamento - *operaie di 3ª categoria.*

Lavorazione del pesce all'olio:

1) Addette allo stivaggio del pesce in scatole - *operaie di 2ª categoria;*

2) Addette alla spinatura, spellatura e pulizia del pesce - *operaie di 3ª categoria.*

Lavorazione del pesce salato:

1) Addette alla filettatura, iscatolamento e stivatrici - *operaie di 2ª categoria;*

2) Scapatrici e salatrici *operaie di 3ª categoria.*

Addette alla lavorazione degli antipasti sotto vetro - *operaie di 2ª categoria;*

Addette alla lavorazione degli antipasti in scatola - *operaie di 3ª categoria;*

Addette alla verifica delle scatole piene - *operaie di 2ª categoria;*

Addette alla semplice manovalanza: addette alla pulizia a mano dello scatolame, a trasporti leggeri e servizi di pulizia, al semplice riempimento, chiusura ed etichettatura casse e cassette, ausiliarie in genere - *operaie di 3ª categoria.*

ALLEGATO 5

ACCORDO DEL 5 SETTEMBRE 1955 PER IL CONGLOBAMENTO E IL RIASSETTO ZONALE PER I DIPENDENTI DALLE INDUSTRIE DELLA PESCA

Addì 5 settembre 1955 in Roma

tra

la CONFEDERAZIONE GENERALE DELL'INDUSTRIA ITALIANA, rappresentata dal Vice Segretario generale avv. *Rosario Toscani,* assistito dal dott. *Danilo Pucci* e dal dott. *Filippo Pocobelli;* con l'intervento dell'ASSOCIAZIONE NAZIONALE PRODUTTTORI PESCA (Gruppo Conservieri Ittici), rappresentata dal suo Direttore dott. *Alberto Fidato*, assistito dal dott. *Oscar Trumpj;*

e

la CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI LAVORATORI, rappresentata dal Segretario generale on. *Giulio Pastore,* e dai Segretari Confederali dott. *Bruno Storti,* dottore *Paolo Cavezzali,* dott. *Dionigi Coppo,* assistiti dal prof. *Salvatore Papa;* con l'intervento della FEDERAZIONE UNITARIA LAVORATORI PRODOTTI INDUSTRIALI ALIMENTARI, rappresentata dal suo Segretario sig. *Ugo Zino;*

l'UNIONE ITALIANA DEL LAVORO, rappresentata dal dottore *Italo Viglianesi,* e dal dott. *Raffaele Vanni,* assistiti dal sig. *Sergio Cesare;* con l'intervento della UNIONE ITALIANA LAVORATORI INDUSTRIE ALIMENTARI, rappresentata dal Segretario, sig. *Ferruccio Bigi.*

Addì 5 settembre 1955 in Roma

tra

la CONFEDERAZIONE GENERALE DELL'INDUSTRIA ITALIANA, rappresentata dal Vice Segretario Generale avv. *Rosario Toscani,* assistito dal dott. *Danilo Pucci* e dal dottore *Filippo Pocobelli;* con l'intervento DELL'ASSOCIAZIONE NAZIONALE PRODUTTORI PESCA (Gruppo Conservieri Ittici), rappresentata dal suo Direttore dott. *Alberto Fidato,* assistito dal dott. *Oscar Trumpj;*

e

la CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI NAZIONALI LAVORATORI, rappresentata dal Segretario Generale dott. *Giuseppe Landi,* assistito dal sig. *Enrico Bruni* con l'intervento della FEDERAZIONE NAZIONALE LAVORATORI INDUSTRIE ALIMENTARI, rappresentata dal sig. *Ernesto Russo,* assistito dai sigg. *Giovanni Erpete* e *Giovanni Celentano.*

Ai fini dell'attuazione nei riguardi del settore industriale delle conserve ittiche dell'Accordo 12 giugno 1954 per il conglobamento e per il riassetto zonale, si è convenuto quanto segue:

Art. 1.

RETRIBUZIONI MINIME UNIFICATE

Le nuove retribuzioni minime unificate per gli impiegati e gli intermedi sono quelle risultanti dalle annesse tabelle 1 e 2; per gli operai sono quelle risultanti dalla tabella 3, conguagliate degli importi indicati nelle tabelle 4 e 5.

Art. 2.

DECORRENZA

Ferme restando le disposizioni di cui all'art. 6 dell'Accordo 12 giugno 1954, le tabelle di cui al precedente art. 1, hanno la decorrenza stessa del predetto accordo, e cioè dal periodo di paga in corso al 12 giugno 1954.

Art. 3.

RIPROPORZIONAMENTO ALIQUOTE CONTRATTUALI

In conformità a quanto disposto dall'art. 4 dell'Accordo 12 giugno 1954, le aliquote previste dai sottonotati articoli del C.C.N.L. 12 marzo 1949, vengono modificate come segue:

PARTE TERZA

IMPIEGATI

Art. 10 (Comma 4°)

Per ciascuna ora di lavoro compiuta oltre le 44 e fino alle 48 settimanali verrà corrisposto il 50 per cento della nuova retribuzione unificata.

L'applicazione della norma di cui sopra non deve in ogni caso portare a ridurre gli importi corrisposti antecedentemente al predetto Accordo, che fossero eventualmente superiori per qualche qualifica in qualche provincia: tali ultimi importi restano in vigore anche per i nuovi assunti.

Art. 4.

Ai fini dell'applicazione delle nuove aliquote di cui al precedente articolo (tre) nonchè ai fini di tutti gli altri istituti contrattuali che non siano stati espressamente regolati in diverso modo, le retribuzioni minime contrattuali sono quelle di cui al precedente art. 1.

Art. 5.

Il presente Accordo forma parte integrante del C.C.N.L. 12 marzo 1949 per i lavoratori addetti all'industria delle conserve ittiche e ne segue le sorti a tutti gli effetti.

TABELLE 1, 2, 3: sono le tabelle interconfederali per l'industria

TABELLA 4

Differenze orarie fra i minimi di paga base e interconfederali operai del gruppo merceologico A Donne ed i minimi di paga base operai Donne del settore dell'Industria delle Conserve Ittiche da detrarre per qualifica ed età dai minimi tabellari indicati nella tabella n. 3 « Operai del gruppo merceologico A, b) Donne ».

CATEGORIE	Superiori a 20 anni	Da 18 a 20 anni	Da 16 a 18 anni	Inferiori a 16 anni
1ª Categoria . . . . L.	0,65	0,55	0,45	0,35
2ª Categoria . . . . »	0,45	0,35	0,25	0,15
3ª Categoria . . . . »	0,45	0,35	0,25	0,15

TABELLA 5

Differenze orarie fra i minimi di paga base interconfederali operai del gruppo merceologico A Uomini ed i minimi di paga base operai Uomini nell'Industria delle Conserve Ittiche da assommare per qualifica ed età ai minimi tabellari indicati nella tabella n. 3 « Operai del gruppo merceologico A Uomini ».

QUALIFICA	Superiori a 20 anni	Da 18 a 20 anni	Da 16 a 18 anni	Inferiori a 16 anni
Operai specializzati . . . . L.	1,30	1,20	1,10	—
Operai qualificati . . . . »	1,15	1,05	0,95	0,85
Manovali specializzati . . . . . . »	0,80	0,70	0,60	0,50
Manovali comuni . . . . »	—	—	—	—

Visti il contratto e gli allegati che precedono,
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 28 luglio 1960, n. 1078.

Norme sul trattamento economico e normativo degli operai dipendenti dalle imprese produttrici di confezioni pellicerie.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Visto il contratto collettivo di lavoro 7 ottobre 1948 per gli operai dipendenti da aziende produttrici di confezioni pellicccerie, stipulato tra l'Associazione Italiana Pellicceria e la Federazione Italiana Lavoratori dell'Abbigliamento, con la partecipazione della Federazione Unitaria Liberi Lavoratori dell'Abbigliamento; al quale ha aderito in data 1° settembre 1950 la Confederazione Italiana Sindacati Nazionali Lavoratori;

Visto l'accordo 7 ottobre 1948 per le mense aziendali relativo ai dipendenti da aziende produttrici di confezioni pellicccerie, stipulato tra l'Associazione Italiana Pellicceria e la Federazione Italiana dei Lavoratori dell'Abbigliamento; al quale ha aderito in data 1° settembre 1950 la Confederazione Italiana Sindacati Nazionali Lavoratori;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 51 dell'11 marzo 1960, degli atti sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per l'attività per la quale sono stati stipulati il contratto collettivo di lavoro 7 ottobre 1948 per gli operai dipendenti da aziende produttrici di confezioni pellicccerie e l'accordo 7 ottobre 1948 per le mense aziendali, relativo ai dipendenti da aziende produttrici di confezioni pellicccerie, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole del contratto collettivo e dell'accordo anzidetti, annessi al presente decreto.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti dalle imprese produttrici di confezioni pellicccerie.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 28 luglio 1960

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: GONELLA

Registrato alla Corte dei conti, addì 12 settembre 1960
Atti del Governo, registro n. 129, foglio n. 76. — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO 7 OTTOBRE 1948 PER GLI OPERAI DIPENDENTI DA AZIENDE PRODUTTRICI DI CONFEZIONI PELLICCERIE

Addì, 7 ottobre 1948 in Milano,

tra

l'ASSOCIAZIONE ITALIANA PELLICCERIA (A.I.P.) rappresentata dai signori *Cohen Beniamino, Piazzi Italo, Gelosi Diva, Schettini Filippo, M. Sarti, Nino del Sonno, Dorina Ferrarese, Cordier* rag. *Marcella, Tornielli Eliseo, Brivio* comm. *Riccardo*, in rappresentanza dell'Associazione Industriale Lombarda, *Matti Costanzo, Gelosi-Farina:*

e

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI DELL'ABBIGLIAMENTO (F.I.L.A.) rappresentata dal suo Segretario Responsabile sig. *Romo Sacio*, dal Segretario *Orrigoni Benvenuto* e dai sigg. *Fantazzini Sirro* e *Tominez Omobono;*

è stato stipulato il presente contratto collettivo di lavoro da valere per gli operai dipendenti da aziende produttrici di confezioni pelliccerie;

a richiesta dell'ASSOCIAZIONE ITALIANA PELLICCERIA ha partecipato alle trattative, quale parte contraente, la F.U.I.L.L.A., rappresentata nelle persone dei signori *Ascari Silvio* e *Giuseppe Fossati.*

Art. 1.

ASSUNZIONE E DOCUMENTI DI LAVORO

Vale per l'assunzione la norma di cui all'art. 4 dell'accordo interconfederale 7 agosto 1947 sulla « costituzione e funzione delle commissioni interne ».

L'assunzione verrà comunicata all'interessato, normalmente per iscritto, e dovrà specificare:

a) la data dell'assunzione;

b) la categoria alla quale l'assunto viene assegnato e la paga relativa;

c) la località in cui il lavoro viene prestato.

Il nuovo assunto è tenuto a presentare alla Direzione dell'azienda i seguenti documenti:

1) carta d'identità o documento equipollente;

2) libretto di lavoro;

3) tessera per l'assicurazione sociale obbligatoria in quanto ne sia in possesso;

4) libretto per l'assistenza di malattia in quanto ne sia in possesso.

Il datore di lavoro nel caso di mancanza o di irregolarità dei documenti di cui ai punti 3 e 4 è tenuto a regolarizzare la posizione del lavoratore dal giorno dell'assunzione, ferma restando la responsabilità del precedente datore di lavoro circa le eventuali irregolarità;

5) titoli di preparazione professionale con specifico riferimento al rapporto di lavoro;

6) certificato penale rilasciato da non più di tre mesi ove l'azienda lo richieda;

7) eventuali documenti necessari per fruire degli assegni familiari.

Dei documenti che trattiene l'azienda rilascerà ricevuta all'interessato.

Il nuovo assunto ha l'obbligo di comunicare alla azienda che lo impiega il proprio domicilio, e, ove intervengano, i mutamenti successivi.

La direzione, nell'assumerlo, lo metterà in grado di conoscere l'esistenza ed il contenuto del presente contratto e di eventuali regolamenti interni.

I membri delle Commissioni interne od il Delegato di fabbrica dovranno essere provveduti di una copia del contratto a cura e spese del datore di lavoro. All'atto della cessazione del rapporto di lavoro la ditta è tenuta a restituire al lavoratore tutti i documenti di lavoro debitamente aggiornati.

In caso di impedimento, detta restituzione dovrà avvenire entro i cinque giorni successivi ed intanto la azienda rilascierà al lavoratore interessato una dichiarazione che possa servire al lavoratore stesso per contrarre eventuale nuovo rapporto di lavoro.

Art. 2.

AMMISSIONE E LAVORO DELLE DONNE E DEI FANCIULLI

Per l'assunzione al lavoro delle donne e dei fanciulli valgono le norme di legge.

Per le assunzioni al lavoro dei fanciulli vale il limite minimo di 14 anni.

Per il lavoro delle donne e dei fanciulli valgono le norme della legge 26 aprile 1934, n. 653 e successive, nonchè le disposizione contenute nel R. D. 7 agosto 1936, n. 1720, relative alle operazioni inerenti alla manipolazione di colori, vernici e solventi pericolosi alla salute, qualora ricorrano gli estremi della applicazione della legge stessa.

Art. 3.

VISITA MEDICA

Una visita medica preventiva, allo scopo di accertare l'integrità e l'idoneità fisica dell'operaio, potrà essere disposta dalla Direzione dell'azienda che si varrà all'uopo di un medico di sua fiducia.

Art. 4.

PERIODO DI PROVA

L'operaio può essere assunto per un periodo di prova di sei giornate lavorative. Entro questo limite, che potrà con atto scritto, d'accordo fra le parti, essere aumentato a 15 giornate lavorative, sia la direzione dell'azienda come l'operaio assunto avranno la facoltà di rescindere il rapporto di lavoro, senza preavviso e senza indennità alcuna.

Scaduto il periodo di prova, l'operaio si intende assunto definitivamente.

Quando, prima o alla scadenza del periodo di prova, si rescinda il rapporto di lavoro, spetta all'operaio il compenso per il lavoro prestato in base al contratto di lavoro vigente, compenso non inferiore, comunque, al minimo contrattuale previsto per la categoria cui l'operaio è stato assegnato durante il periodo di prova, semprechè non sia stato prestabilito un salario maggiore.

Per l'operaio assunto definitivamente, il periodo di prova entra nel computo complessivo del servizio prestato a tutti gli effetti contrattuali.

Art. 5.

CLASSIFICAZIONE DEGLI OPERAI

UOMINI

Lavoratori di Prima Categoria (specializzati).

Sono considerati di prima categoria i pellicciai tagliatori che eseguano lavorazioni a regola d'arte di qualsiasi tipo di pelliccia, guarnizioni, nonchè capaci di assortire qualsiasi tipo di pelle.

Lavoratori di Seconda Categoria (qualificati).

Sono gli operai addetti alla lavorazione di pelliccie di minore importanza con pelli comuni o coadiuvanti l'operaio di prima categoria.

Operai di Terza Categoria (comuni).

Sono coloro che eseguono esclusivamente lavori di carattere accessorio (bagnatura, raddrizzatura, chiodatura, schiodatura, sgrassatura).

DONNE

Tagliatrici in prima.

Sono considerate di prima categoria le pellicciaie che eseguono lavorazioni a regola d'arte di qualsiasi tipo di pellicce, guarnizioni, nonchè capaci di assortire qualsiasi tipo di pelli (paga del tagliatore di prima categoria ridotta del 10 %).

Tagliatrici in seconda.

Sono le operaie addette alla lavorazione di pelliccie di minore importanza con pelli comuni o coadiuvanti l'operaia di prima categoria (paga del lavorante di seconda categoria ridotta del 10 %).

Lavorante di prima categoria.

Si intendono le lavoranti montatrici (confezioniste) che eseguono le cuciture a mano delle pelli o eseguono riparazioni o sappiano portare a termine qualsiasi lavoro di confezione o foderature; macchiniste capaci di eseguire tutti i lavori relativi alla loro specializzazione seguendo le direttive dell'avente responsabilità.

Lavoranti di seconda categoria.

Si intendono le operaie montatrici (confezioniste) addette alle sole lavorazioni di pelliccie di minore importanza con pelli comuni o coadiuvanti l'operaia di prima categoria; macchiniste che sappiano cucire soltanto pelli comuni, sotto la guida dell'avente responsabilità.

Le qualifiche, riferentesi sia agli uomini che alle donne, qui non comprese, rientrano nella sfera dei contratti impiegati o equiparati di Categoria.

APPRENDISTATO

UOMINI.

Apprendista di prima assunzione.

Assunti dai 14 ai 16 anni - durata massima dell'apprendistato anni 5.

Assunti dai 16 ai 18 anni - durata massima dell'apprendistato anni 4 ½.

DONNE.

Apprendiste tagliatrici di prima assunzione.

Assunte dai 14 ai 16 anni - durata massima dell'apprendistato anni 5.

Assunte dai 16 ai 18 anni - durata massima dell'apprendistato anni 4 1/3.

Assunte dai 18 ai 20 anni - durata massima dell'apprendistato anni 3 ½.

Apprendiste montatrici - macchiniste di prima assunzione.

Assunte dai 14 ai 16 anni - durata massima dell'apprendistato anni 3.

Assunte dai 16 ai 18 anni - durata massima dell'apprendistato anni 2 1/3.

Assunte dai 18 ai 20 anni - durata massima dell'apprendistato anni 2.

Indossatrici.

Indossatrici che si recano in viaggio all'estero ed all'interno per le esposizioni ed eventualmente per le vendite: 1ª categoria impiegatizia.

Indossatrici di negozio: 2ª categoria equiparati.

Indossatrici di laboratorio: 1ª categoria operaie tagliatrici.

Lavori ausiliari.

Meccanici, falegnami, elettricisti, ecc. addetti alla manutenzione (seguono le sorti della loro categoria) Fuochisti.

Lavori discontinui di semplice attesa o custodia.

Portinai, custodi, guardie notturne e diurne, fattorini.

Art. 6.

MUTAMENTO DI MANSIONE

Il lavoratore percepisce la retribuzione stabilita per la categoria alla quale è stato assegnato od il miglior trattamento salariale attribuitogli.

Se la direzione dell'azienda lo adibisce a mansioni di categoria inferiore è tenuta a conservargli la retri-

buzione della sua categoria od il miglior trattamento di cui al comma 1. Se gli affida invece temporaneamente mansioni della categoria superiore dovrà corrispondere il compenso stabilito per la categoria stessa. Tale norma potrà essere osservata qualora il mutamento di mansioni sia originato dal fatto di natura occasionale (quale, ad esempio, la sostituzione di operai assenti o malati) e non si protragga per un periodo superiore a due giornate lavorative.

L'utilizzazione dell'operaio in lavori della categoria superiore per un periodo superiore ai tre mesi, ove non sia giustificata dalla necessità di sostituire altro lavoratore assente per malattia, infortunio o permesso, comporta di diritto il trasferimento alla categoria superiore. Quando il lavoratore sia contemporaneamente e con carattere di continuità adibito a mansioni di categorie diverse, percepirà la paga fissata per la categoria superiore. Avvenendo che le mansioni della sua categoria siano nettamente prevalenti rispetto a quelle della categoria superiore ed abbiano, queste, carattere saltuario sarà corrisposta una retribuzione intermedia conservando al lavoratore ogni preesistente paga di fatto o di merito.

Art. 7.

DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO

E' considerato « apprendista » il lavoratore che, assunto da una azienda in età compresa fra i 14 ed i 18 anni per gli uomini e fra i 14 ed i 20 anni per le donne, compia un lavoro od un complesso di lavori che costituiscano una graduale preparazione per passare, alla fine del periodo di apprendistato, alla categoria degli operai qualificati.

a) La durata massima del periodo di apprendistato è quella fissata, per singolo settore, dall'art. 5 del presente contratto.

b) La durata massima di cui è detto più sopra sarà ridotta di due terzi per i licenziati di scuole tecniche industriali ad indirizzo didattico specifico rispetto all'attività che l'apprendista è chiamato a svolgere; della metà per chi sia in possesso di licenza di una scuola secondaria di avviamento professionale, sempre ad indirizzo didattico corrispondente all'attività dell'apprendista.

c) Il servizio prestato, antecedentemente all'assunzione, presso altre aziende dello stesso ramo, sarà interamente computato ai fini indicati nel capoverso *a*) purchè esista analogia di mansioni e non siano trascorsi più di 18 mesi tra la fine di un periodo e l'inizio del successivo.

d) All'uopo, nel libretto di lavoro dell'interessato e nei certificati relativi al servizio prestato, saranno indicati a cura del datore di lavoro i periodi di tirocinio e gli scatti di paga conseguiti.

e) Quando, trascorsi almeno sessanta giorni dall'assunzione, l'apprendista sia dall'azienda adibito ad altri lavori, per i quali sia pure necessario un periodo di tirocinio, tutto il primo periodo sarà interamente computato ai fini indicati dal capoverso *a*).

f) L'apprendista, fermo restando quanto prescrivono le leggi in proposito, non potrà essere adibito a lavori faticosi o nocivi, che possano comunque minarne la resistenza fisica, nè impiegato in attività diverse da quelle relative alla sua preparazione professionale.

g) Durante il periodo di tirocinio, l'apprendista deve lavorare ed essere retribuito ad economia. Se gli fosse affidato lavoro a cottimo, egli dovrà essere considerato operaio qualificato anche se il periodo di tirocinio non risultasse completato in base ai termini indicati al capoverso *a*).

h) L'apprendista che, raggiunto il 17° anno di età e trascorsa la metà del periodo di tirocinio di cui al capoverso *a*), chieda di essere ammesso e superi una prova tendente ad accertare la sua idoneità, sarà considerato operaio qualificato a tutti gli effetti retributivi e normativi.

L'apprendista che chieda e dimostri di frequentare un corso di istruzione professionale specifico rispetto all'attività che esso svolge dovrà essere lasciato libero per il tempo necessario, senza che ne risulti diminuita la sua retribuzione.

i) Le retribuzioni iniziali (minimo di paga base) sono stabilite dagli accordi integrativi salariali nazionali.

Gli aumenti successivi avvengono per scatti semestrali. Si conviene che l'entità di ogni scatto si otterrà dividendo la differenza tra il minimo della paga base dell'operaio qualificato ed il minimo della paga dell'apprendista nel primo semestre di tirocinio per il numero dei semestri che compongono il periodo di apprendistato.

Art. 8.

SCUOLE PROFESSIONALI

L'istituzione di corsi di istruzione professionale od il potenziamento di quelli eventualmente esistenti, allo scopo di preparare maestranze tecnicamente efficienti e di migliorare il loro livello culturale, anche da un punto di vista generale, sono additati alle associazioni territoriali e nazionali di categoria ed anche ai singoli industriali come uno scopo da perseguire con ogni possibile mezzo, per i benefici effetti sociali ed economici che potranno derivarne.

Art. 9.

ORARIO DI LAVORO

La durata normale del lavoro settimanale è determinata dalla legge, con un massimo di otto ore giornaliere, salve le deroghe previste dalla legge stessa o da norme contrattuali.

La tabella, indicante l'orario di lavoro predeterminato, dovrà essere esposta in luogo visibile a tutti i lavoratori.

Per gli addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o di custodia non connessi o non strettamente attinenti alla produzione, l'orario normale di lavoro è determinato in 60 ore settimanali con un massimo di dieci ore giornaliere, salvo le eccezioni previste dagli accordi interconfederali in materia.

Art. 10.

INIZIO E FINE DEL LAVORO

Al segnale di inizio del lavoro l'operaio dovrà trovarsi al proprio posto pronto a svolgere la sua attività.

Sarà considerato ritardatario chi, al segnale di cui è detto più sopra, risulterà non entrato nello stabilimento. L'operaio che si presenti successivamente e con un ritardo non superiore a mezz'ora, sarà considerato presente agli effetti del computo delle ore, a partire dalla mezz'ora successiva a quella in cui ha avuto inizio il lavoro.

Nessun operaio potrà cessare il lavoro ed abbandonare il proprio posto prima del segnale di cessazione.

La pulizia del posto, delle macchine o degli utensili di lavoro, con le modalità indicate dalla direzione dell'azienda, sarà fatta normalmente prima dell'anzidetto segnale di cessazione. Ove venisse compiuta oltre l'orario normale di cui all'art. 16 sarà considerata prestazione straordinaria.

Art. 11.

ORARIO SETTIMANALE (POMERIGGIO DEL SABATO)

Normalmente ed ove non ostino ragioni particolari, l'orario di lavoro del sabato di ogni settimana non dovrà protrarsi oltre le ore 14.

Per completare l'orario settimanale potrà farsi luogo al ricupero in normale regime di retribuzione, prolungando l'orario negli altri giorni della settimana.

Art. 12.

SOSPENSIONE ED INTERRUZIONE DEL LAVORO

La sospensione del lavoro, decisa dall'azienda, per un periodo superiore ai quindici giorni, ove tale termine non sia prolungato in seguito ad accordi eventuali tra le organizzazioni locali, darà diritto all'operaio di considerarsi licenziato, col trattamento previsto per i licenziamenti, compreso il periodo di preavviso.

In caso di *interruzione*, per qualsiasi causa, comprese le cause di forza maggiore, si farà luogo:

a) al pagamento della paga di fatto e della indennità di contingenza per tutte le ore trascorse nello stabilimento, con la facoltà da parte dell'azienda di adibire gli operai a lavori diversi dagli abituali;

b) al pagamento della paga di fatto e della metà della contingenza per la prima giornata di interruzione, nel caso che, pur non essendo trattenuti nello stabilimento, gli operai non siano stati avvertiti in tempo utile, e cioè almeno nel corso della giornata precedente, dell'interruzione.

Nulla compete all'operaio che della interruzione sia stato avvertito tempestivamente.

Ferme le norme relative ai rimborsi che potranno essere richiesti alla Cassa integrazioni salariali.

Sospensioni, interruzioni, permessi, assenze per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio non interrompono l'anzianità dell'operaio in ordine ai diritti che dall'anzianità derivano per legge o contrattualmente.

Art. 13.

RECUPERO DELLE ORE PERDUTE

Potranno essere recuperate, in normale regime di retribuzione, le ore di lavoro perdute per cause di forza maggiore, o per temporanee soste dell'attività lavorativa convenute preventivamente, purchè il recupero avvenga nei trenta giorni susseguenti all'interruzione e sia contenuto nel limite massimo di un'ora al giorno.

Art. 14.

RIPOSO SETTIMANALE

Il riposo settimanale cade in domenica, come è stabilito dalla legge. Ogni eventuale deroga a questo principio, purchè sia consentita dalla legge citata, comporta l'obbligo per il datore di lavoro di corrispondere, per il lavoro prestato nella domenica, oltre alla paga normale, la maggiorazione prevista per il lavoro festivo e di concedere al lavoratore un'altra giornata di riposo nel corso della settimana.

Le disposizioni concernenti la maggiorazione per il lavoro compiuti in domenica non si applicano ai lavoratori addetti a mansioni discontinue di semplice attesa e di custodia che prestano, legge consentendo, la loro opera in domenica, usufruendo del prescritto riposo in altro giorno della settimana.

Quando i lavoratori anzidetti lavorassero nel giorno fissato per il riposo, avranno diritto alla maggiorazione in vigore per il lavoro festivo, mentre un altro giorno della stessa settimana sarà fissato per il riposo compensativo.

Art. 15.

GIORNI FESTIVI E TRATTAMENTO ECONOMICO

Sono considerati festivi i giorni seguenti:

a) tutte le domeniche oppure i giorni di riposo compensativo;

b) le festività nazionali indicate come tali dalle disposizioni vigenti o da quelle che saranno successivamente emanate dalle autorità competenti (attualmente il 25 aprile; il 1° maggio; l'8 maggio; il 4 novembre);

c) le ricorrenze:

1) 1° gennaio (Capodanno); 2) Epifania (6 gennaio); 3) San Giuseppe (19 marzo); 4) Ascensione; 5) Corpus Domini; 6) SS. Pietro e Paolo (29 giugno); 7) Assunzione (15 agosto); 8) Ognissanti (1° novembre); 9) Concezione (8 dicembre); 10) Natale (25 dicembre); 11) Giorno dell'Angelo (successivo alla Pasqua); 12) Patrono della località dove ha sede lo stabilimento.

Quest'ultima festività potrà essere sostituita d'accordo fra le organizzazioni.

Per le festività nazionali di cui al capoverso *b*) compete al lavoratore la retribuzione globale di fatto in ragione di otto ore giornaliere.

Per le festività infrasettimanali di cui al capoverso *c*) sarà corrisposta la retribuzione globale di fatto, secondo la durata del lavoro risultante dall'orario predeterminato in vigore nello stabilimento. In altri termini, il lavoratore dovrà ricevere quanto avrebbe percepito se avesse effettivamente lavorato, seguendo il predetto orario.

Ove uno o più lavoratori siano chiamati a prestare la loro opera in uno dei giorni compresi nelle festività infrasettimanali. oltre al trattamento economico indicato per le festività stesse, sarà corrisposta la normale retribuzione globale di fatto per il lavoro svolto effettivamente sia ad economia che a cottimo, come se si trattasse di giorno feriale.

Se la prestazione ha luogo in un giorno compreso nelle festività nazionali, oltre al trattamento economico indicato per le festività stesse, sarà corrisposta la normale retribuzione globale di fatto per il lavoro svolto effettivamente, sia ad economia che a cottimo, maggiorata però delle percentuali previste per il lavoro festivo.

Il trattamento economico di cui sopra per le festività nazionali ed infrasettimanali si intende esteso ai lavoratori assenti per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio, nei limiti di tempo in cui dura il rapporto di lavoro.

Art. 16.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO MAGGIORAZIONI

1) E' lavoro straordinario quello effettuato oltre i limiti dell'art. 9, ossia oltre le otto ore giornaliere o le 48 settimanali per i lavoratori a regime normale di orario, ed oltre le dieci ore giornaliere o le sessanta ore settimanali per i lavoratori indicati nel secondo comma dell'articolo stesso.

2) E' considerato lavoro festivo quello effettuato nella domenica, nei giorni di riposo compensativo e nelle festività nazionali contemplate nell'art. 15.

3) E' considerato lavoro notturno quello effettuato tra le 22 e le 6.

Il lavoro straordinario notturno e festivo potrà essere effettuato solo nei casi e nei limiti previsti dalle leggi vigenti in materia. Sono ugualmente richiamate le leggi che vietano il lavoro notturno delle donne e dei fanciulli.

Il lavoratore che dimostri di frequentare scuole serali o festive sarà, a sua richiesta, esonerato dal lavoro straordinario o festivo, ove ne derivi impedimento a frequentare le scuole stesse.

Per il lavoro straordinario, notturno e festivo saranno corrisposte al lavoratore, oltre alla normale retribuzione, le maggiorazioni indicate in appresso:

lavoro straordinario diurno	20 %
lavoro straordinario notturno	35 %
lavoro notturno	25 %
lavoro festivo	35 %
lavoro festivo straord. (oltre le otto ore)	45 %
lavoro festivo notturno	50 %
lavoro festivo notturno straordinario (oltre le 8 ore)	60 %

Le percentuali di maggiorazione sopra indicate si calcoleranno:

a) sulla paga di fatto comprensiva dell'indennità di contingenza per gli operai ad economia;

b) sulla paga base di fatto maggiorata della percentuale contrattuale di cottimo più l'indennità di contingenza, per i lavoratori a cottimo.

Dette percentuali di maggiorazione non sono cumulabili, con ciò intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

Art. 17.

LAVORO A COTTIMO

a) Tutti gli operai dovranno essere retribuiti ad economia oppure a cottimo.

Il cottimo potrà essere sia colletivo che individuale, a seconda delle possibilità tecniche ed a seconda degli accordi che potranno intercorrere fra le parti direttamente interessate.

b) Ogni tariffa di cottimo deve garantire all'operaio di normale capacità ed operosità il conseguimento di un guadagno non inferiore al minimo di paga di categoria maggiorato della percentuale del 20%.

Tale condizione si presume adempiuta quando — qualora vi siano operai lavoranti con la medesima tariffa di cottimo — detti operai abbiano realizzato un utile medio di cottimo non inferiore al 20%.

Nel caso in cui un operaio lavorante a cottimo non riesca a conseguire il minimo previsto dal precedente comma per cause indipendenti dalla sua capacità e volontà, la retribuzione gli verrà integrata fino al raggiungimento del detto minimo.

c) Agli operai interessati dovranno essere comunicati per iscritto, o per affissione, all'inizio del lavoro, le indicazioni del lavoro da eseguire e del compenso unitario (tariffa di cottimo) corrispondente. Dovrà poi essere comunicata agli operai per i diversi cottimi, la quantità del lavoro eseguito ed il tempo impiegato.

Tali comunicazioni dovranno essere in possesso degli operai perchè essi possano sempre computare con facilità ed esattezza la propria retribuzione.

Le tariffe così stabilite una volta superato il periodo di assestamento non potranno essere variate.

Solo quando siano attuate modifiche nelle condizioni di esecuzione del lavoro, si potrà procedere alla variazione delle tariffe di cottimo in proporzione delle variazioni di tempo che le modifiche stesse avranno determinato.

Le variazioni di tariffe in tal caso dovranno intervenire entro un periodo di assestamento uguale a quello stabilito nel seguente capoverso.

d) Il periodo di assestamento di cui sopra è, per i cottimi di lavorazione in serie, di un mese. Nei casi di nuove lavorazioni speciali, il periodo di assestamento — da concordarsi fra le parti — potrà avere la durata massima di 4 mesi, alla condizione che per il periodo oltre il secondo mese venga garantita agli operai una retribuzione non inferiore all'80% del guadagno medio di cottimo realizzato nel trimestre precedente all'entrata in vigore delle tariffe provvisorie.

Per i cottimi di breve durata dovrà intendersi per periodo di assestamento quel lasso di tempo strettamente necessario perchè il cottimo si normalizzi.

Per i cottimi ricorrenti si intende che il periodo di assestamento è solo quello iniziale della prima introduzione.

e) Qualora gli operai interessati nell'ambito di una tariffa di cottimo subiscano nel complesso del guadagno medio-orario di due quindicine — determinato in base a quanto fissato dal comma 1 del paragrafo *b*) — una diminuzione in confronto del guadagno medio orario realizzato nel quadrimestre precedente, le parti interessate ne accerteranno le cause.

Se risulterà che la discesa del guadagno sia stata determinata in tutto od in parte da cause non imputabili agli operai, si determinerà la quota di guadagno

che dovrà venire reintegrata e la ditta dovrà attuare gli opportuni provvedimenti per eliminare successivamente la discesa verificatasi.

Non daranno luogo ai provvedimenti di cui sopra le variazioni di guadagno che derivassero dall'applicazione di nuove tariffe durante il periodo di assestamento, ai sensi del paragrafo precedente.

f) Per guadagno medio orario complessivo di cottimo si intende il totale delle somme pagate per lavoro a cottimo nel periodo preso in esame, diviso per il totale delle ore di lavoro a cottimo compiuto nello stesso periodo.

g) Nel caso in cui la valutazione del lavoro richiesto all'operaio sia il risultato dalla misurazione dei tempi di lavorazione e sia richiesta una resa di produzione superiore a quella normale ad economia, allo operaio dovrà essere corrisposta una percentuale non inferiore a quella minima di cottimo.

h) L'effettuazione del passaggio dal sistema di cottimo a quello di economia non dovrà, rimanendo inalterate le condizioni di lavoro e la produzione individuale, portare diminuzione di retribuzione.

i) E' proibito alle aziende di servirsi di cottimisti i quali abbiano alle loro dipendenze altri operai da essi direttamente retribuiti, dovendosi intendere il rapporto di lavoro sempre intercorrente tra l'operaio e l'azienda e la dipendenza di un operaio da un altro unicamente possibile agli effetti tecnici e disciplinari.

l) Qualunque contestazione non risolvibile nell'ambito aziendale in materia di cottimo riguardante la precisazione di elementi tecnici e l'accertamento di fatti determinanti la tariffa di cottimo è rimessa all'esame di un Organo tecnico composto di un rappresentante per ciascuna delle due organizzazioni sindacali interessate e presieduto da un funzionario dell'Ispettorato del Lavoro. Tale organo ha facoltà di eseguire i sopraluoghi e gli accertamenti necessari ai fini dell'esame della controversia.

Contro le decisioni del predetto Organo tecnico è ammesso ricorso entro quindici giorni alle superiori organizzazioni.

Norma transitoria.

Le tariffe di lavorazione esistenti prima dell'entrata in vigore delle disposizioni del presente articolo, saranno rivedute solo in quanto con l'applicazione del comma *b*) dell'articolo suddetto avessero, in confronto della paga-base, un margine di percentuale di guadagno inferiore al 20 %.

Art. 18.

CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE CONTESTAZIONI E RECLAMI RELATIVI ALLA RETRIBUZIONE

Le retribuzioni saranno corrisposte settimanalmente, quindicinalmente o mensilmente, secondo le consuetudini dell'azienda. Quando le retribuzioni siano pagate mensilmente, allo scadere della prima quindicina dovrà essere corrisposta al lavoratore, a titolo di acconto, una somma corrispondente, all'incirca, al novanta per cento di quanto egli avrebbe percepito se la paga fosse stata eseguita quindicinalmente, salvo conguaglio da eseguirsi allo scadere del mese.

Ogni versamento di retribuzione a titolo definitivo sarà accompagnato dalla busta paga o da un documento che valga a sostituire la busta paga, con l'indicazione del nome e cognome del lavoratore, della qualifica, del periodo di paga cui il versamento va riferito, nonchè dei vari elementi componenti la retribuzione (paga base, cottimo, contingenza, ecc.) e delle eventuali trattenute.

Al lavoratore dovrà essere dato il modo di controllare, nella quantità e nella qualità, il danaro formante la sua retribuzione. Controllato ch'egli l'abbia, perde il diritto di segnalare a posteriori eventuali differenze a suo danno, a meno che la direzione dell'azienda non abbia la possibilità di accertare che la differenza effettivamente esisteva.

Ove abbiasi contestazione circa la misura della retribuzione od il modo di calcolarla, al lavoratore sarà corrisposta la parte non contestata, in attesa che la contestazione sia risolta in sede competente.

Lo stesso principio si applica a quella parte della retribuzione che viene corrisposta, nel corso dell'annata, in determinate occasioni (ferie, gratifica natalizia, ecc.).

Errori materiali di conteggio o di altra natura, dai quali risulti alterato, a danno del lavoratore o della azienda, l'importo della retribuzione, potranno essere reciprocamente segnalati, per il controllo ed il successivo conguaglio, entro un giorno a far tempo dal giorno in cui ha avuto luogo il pagamento.

Art. 19.

DONNE ADIBITE A LAVORI MASCHILI

Ove siano affidati alle donne lavori che tradizionalmente sono compiuti da maestranze maschili, a parità di condizioni di lavoro e di rendimento qualitativo e quantitativo, sarà corrisposta la paga contrattualmente prevista per l'uomo. Nelle lavorazioni a cottimo la parità di cui sopra si intenderà raggiunta con l'applicazione di una uguale tariffa.

Art. 20.

INDENNITÀ DI ZONA MALARICA

Agli operai che, per ragioni di lavoro, vengono destinati in zone riconosciute malariche compete una speciale indennità da fissarsi da parte delle rispettive organizzazioni sindacali locali.

Le località da considerarsi malariche sono quelle riconosciute dalle competenti autorità sanitarie, a norma delle vigenti disposizioni di legge.

E' in facoltà del singolo operaio di non aderire al trasferimento in zona malarica e tale rifiuto non può, di per sè solo, costituire motivo per la risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 21.

GRATIFICA NATALIZIA

In corrispondenza delle Feste Natalizie l'azienda corrisponderà ai lavoratori, a titolo di gratifica, un compenso la cui misura è determinata dalle organizzazioni confederali.

Attualmente tale misura corrisponde a duecento ore di salario, in base all'ultima retribuzione globale di fatto percepita dal lavoratore ad economia.

Per i cottimisti, si farà riferimento alla media della retribuzione percepita nelle due quindicine o nelle quattro settimane immediatamente precedenti il Natale.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno la gratifica di cui sopra verrà corrisposta in ragione di un dodicesimo per ogni

mese intero trascorso alle dipendenze dell'azienda. Le frazioni di mese superiori ai quindici giorni contano per un mese intero. Sono escluse dal computo le frazioni inferiori ai quindici giorni.

La retribuzione da prendere in esame è quella complessiva che il lavoratore percepiva nel momento in cui cessò il rapporto.

Per i cottimisti vale la media della quindicina o delle quattro settimane precedenti, nel modo indicato più sopra.

Art. 22.

FERIE

Il lavoratore che da almeno dodici mesi consecutivi si trovi alle dipendenze di un'impresa, avrà diritto, ogni anno, ad un periodo di ferie, la cui durata è fissata in appresso, durante il quale egli percepirà la retribuzione globale di fatto.

a) 12 giorni lavorativi (pari a 96 ore) per tutti coloro che hanno una anzianità non inferiore ad un anno e non superiore ad otto anni compiuti;

b) 14 giorni lavorativi (pari a 112 ore) per tutti coloro che hanno una anzianità superiore agli otto anni compiuti.

Quando le ferie siano contemporaneamente concesse a tutti i dipendenti dell'impresa od a scaglioni, a coloro che non avessero compiuto il prescritto anno di anzianità sarà concesso un periodo di ferie ridotto, in ragione di un giorno (ore 8) per ogni mese di servizio prestato, e retribuito nel modo indicato nel primo capoverso.

Se il lavoratore presenti le sue dimissioni o sia, per qualsiasi causa, licenziato dall'impresa, senza aver goduto del periodo di ferie pure avendone maturato il diritto, avrà titolo al godimento delle ferie stesse che dovranno essere concesse avanti la rescissione del rapporto di lavoro, Ove. nel momento delle dimissioni o del licenziamento, il lavoratore non abbia raggiunto l'anno di anzianità o non sia trascorso un anno dall'ultimo periodo di ferie, saranno concessi in godimento tanti giorni (otto ore) di ferie retribuite, quanti sono i mesi trascorsi dal giorno dell'assunzione oppure dall'ultimo periodo di ferie effettivamente goduto.

In ambedue i casi indicati al precedente comma, ove vi sia impedimento al godimento delle ferie, è ammessa, a titolo di indennità sostitutiva delle stesse, la corresponsione al lavoratore di quanto gli sarebbe spettato se effettivamente avesse goduto delle ferie, in ragione dell'anzianità raggiunta e della paga globale giornaliera di fatto (nella misura di otto ore).

Normalmente l'intero periodo di ferie spettante al lavoratore dovrà essere concesso in una sola volta. L'epoca sarà stabilita tenendo conto delle esigenze dell'azienda e delle necessità dei lavoratori. A chi ne facesse richiesta, qualora l'azienda non disponga per tutti in tal senso, l'importo della retribuzione per il periodo di ferie dovrà essere anticipato.

Il lavoratore non può rinunciare, nè tacitamente nè esplicitamente, al godimento delle ferie, tenuto conto degli scopi sociali ed igienici per i quali esse furono istituite.

Parimenti l'impresa non potrà non concedere le ferie, facendo luogo al pagamento di una indennità sostitutiva, all'infuori dei casi previsti dal comma quarto.

In caso di dimissioni o di licenziamento, il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie. Lo stesso periodo di preavviso si computa però agli effetti della maturazione delle ferie.

Cadendo una o più festività nazionali o infrasettimanali nel periodo delle ferie, in aggiunta alla retribuzione da corrispondersi per le ferie stesse, sarà riconosciuto al lavoratore quanto indicato per le festività nazionali e infrasettimanali dall'art. 15 « giorni festivi e trattamento economico ».

Le festività nazionali e infrasettimanali cadenti nel periodo di ferie non comportano un prolungamento delle stesse.

Se, durante il periodo di ferie, il lavoratore sia richiamato in servizio da una località diversa dalla sua abituale residenza, l'azienda dovrà corrispondergli quanto previsto dalle disposizioni del presente contratto sulle trasferte, sia per il viaggio da compiersi per rientrare in sede come per il viaggio di ritorno al luogo dove egli trascorreva le ferie.

Art. 23.

CONGEDO MATRIMONIALE

In base al contratto interconfederale 31 maggio 1941 (vedi allegato) e aggiornamenti successivi, ai quali è fatto esplicito richiamo, compete al lavoratore che contragga matrimonio un permesso della durata di otto giorni consecutivi, anche non lavorativi.

L'assegno che, in tale occasione, sarà anticipato al lavoratore per conto dell'Istituto Nazionale della Previdenza non sarà comunque inferiore a 56 ore di retribuzione globale di fatto.

Art. 24.

TRATTAMENTO NEI CASI DI MALATTIA E DI INFORTUNIO

Ferme restando le norme di legge e contrattuali in vigore in materia di malattia ed infortunio, si conviene che all'operaio non in prova che debba lasciare il lavoro per infortunio o malattia, sarà conservato il posto:

a) per un periodo di mesi sei se non abbia raggiunto nell'azienda una anzianità di cinque anni compiuti;

b) per un periodo di mesi otto ove l'anzianità predetta sia superiore ai cinque anni compiuti.

Trascorsi i termini anzidetti, ove l'azienda proceda al licenziamento, dovrà corrispondere al lavoratore il trattamento previsto per i licenziamenti, compresa la indennità sostitutiva del preavviso. Se il lavoratore, trascorsi i termini massimi indicati più sopra, non possa riprendere il lavoro per il perdurare della malattia o delle conseguenze di essa, esso potrà risolvere il rapporto di lavoro conservando il diritto alla indennità di anzianità, quale gli sarebbe spettata in caso di licenziamento, escluso invece il preavviso.

Mancando tanto il licenziamento quanto le dimissioni il rapporto s'intenderà sospeso.

I periodi di assenza per la malattia od infortunio e gli eventuali periodi di sospensone indicati più sopra, si computano agli effetti dell'anzianità.

Il lavoratore che al termine del periodo di malattia o di infortunio non si ripresenti al lavoro, entro cinque giorni dal termine stesso, sarà considerato dimissionario.

Art. 25.

TRATTAMENTO IN CASO DI GRAVIDANZA E PUERPERIO

Ferme restando le disposizioni di legge sulla tutela delle lavoratrici durante lo stato di gravidanza o puerperio, il posto sarà conservato alle operaie per un periodo complessivo non superiore ai sei mesi, tre dei quali potranno essere utilizzati avanti la data presumibile del parto ed il restante nel periodo di puerperio.

Alle gestanti che si assentano dal lavoro saranno corrisposti, per un periodo di tre mesi avanti il parto e per sei settimane dopo il parto, i due terzi della retribuzione normale, per tale intendendosi la media della retribuzione complessiva raggiunta negli ultimi due periodi di paga immediatamente precedenti all'assenza, compresa l'indennità di contingenza.

Ove intervenissero, relativamente al trattamento per gravidanza e puerperio, norme generali, di legge o contrattuali, quanto è disposto dal presente articolo s'intenderà integralmente assorbito e sostituito dalle norme stesse.

Art. 26.

SERVIZIO MILITARE

L'interruzione del rapporto di lavoro per adempiere agli obblighi di leva è disciplinato dal D.L. del C.P.S. 13 settembre 1946, n. 303, ecc. che considera il rapporto stesso come « sospeso » e riconosce al lavoratore il diritto alla conservazione del posto.

Agli *effetti dell'indennità di anzianità* il periodo di cui sopra entra nel computo del servizio prestato semprechè il lavoratore, ripreso il posto nell'azienda, a servizio militare compiuto, non si dimetta avanti che siano scaduti sei mesi dalla riassunzione.

Il richiamo alle armi non per fatto di leva, non risolve il rapporto di lavoro. Oltre alla conservazione del posto, il lavoratore usufruirà del trattamento ed avrà diritto alle provvidenze che risulteranno in atto nel momento del richiamo.

Sia nel caso di chiamata alle armi per fatto di leva, come in caso di richiamo, il lavoratore che intenda riassumere il suo posto, dovrà presentarsi alla direzione dell'azienda entro un mese dal giorno in cui sarà stato dichiarato libero dall'autorità militare. Trascorso tale periodo l'operaio potrà essere ritenuto dimissionario, a meno che non giustifichi esaurientemente l'ulteriore periodo di assenza.

Art. 27.

DISCIPLINA E OBBLIGHI DISCIPLINARI

L'operaio lavora, nel senso tecnico e nel senso disciplinare, alle dipendenze dei suoi superiori, che gli saranno convenientemente indicati. Egli ha il dovere di eseguire con prontezza e con diligenza e con assiduità il lavoro che gli viene affidato e di attenersi alle istruzioni che gli vengono impartite. La urbanità e la correttezza dei modi nei confronti dei superiori e dei compagni di lavoro costituiscono uno stretto dovere.

Ugualmente corretto deve essere il trattamento dei superiori verso i subordinati.

Art. 28.

COMMISSIONI INTERNE

Per i compiti delle commissioni interne o dei delegati di fabbrica, è fatto richiamo alla disciplina interconfederale vigente in materia.

Art. 29.

REGOLAMENTO INTERNO

Laddove già esista o dove, comunque, si proceda alla emanazione di un regolamento interno, nessuna parte di esso potrà derogare o risultare in contrasto con le norme del presente contratto o con le vigenti norme interconfederali sui compiti delle commissioni interne.

Il regolamento interno, esposto in modo chiaramente visibile nell'interno della fabbrica, dovrà essere rispettato dalle maestranze.

Art. 30.

PERMESSI DI ENTRATA ED USCITA

Durante l'orario di lavoro l'operaio non potrà lasciare il proprio posto senza motivo legittimo e non potrà uscire dallo stabilimento senza esserne stato autorizzato.

Brevi permessi, da richiedersi normalmente nella prima ora di lavoro, saranno concessi a coloro che ne dimostrino la necessità.

Non è consentito ad alcuno di entrare e trattenersi nello stabilimento nelle ore non destinate al lavoro, ove non ne sia autorizzato da speciale permesso. La stessa disposizione vale per gli operai sospesi o licenziati nelle more del licenziamento.

Art. 31.

ASSENZE

Ogni assenza dal lavoro deve essere giustificata. La giustificazione dovrà essere presentata nel mattino successivo al primo giorno di assenza, ove non esista motivo di impedimento legittimo e dimostrato.

Assenze non giustificate sono passibili di sanzioni disciplinari previste in altra parte del presente contratto.

Trattandosi di assenza per malattia, il lavoratore dovrà darne partecipazione alla direzione dell'azienda entro il secondo giorno, ove non ne sia impedito da legittima causa. La predetta direzione avrà la facoltà di far visitare l'operaio dichiaratosi ammalato da un medico di sua fiducia.

Art. 32.

ASPETTATIVA PER CARICHE PUBBLICHE E SINDACALI

All'operaio che dimostri di essere chiamato a ricoprire cariche pubbliche o sindacali è concessa una aspettativa per la durata della carica fino ad un massimo di due anni complessivamente.

Per il periodo di aspettativa non compete all'operaio compenso alcuno. Il periodo stesso entra nel computo del servizio prestato soltanto agli effetti dell'indennità di anzianità.

Art. 33.

PERMESSI PER CARICHE SINDACALI

Ai lavoratori membri di organi direttivi della C.G.I.L., della Federazione Nazionale di categoria e dei sindacati provinciali e comunali saranno concessi, perchè possano esercitare le loro funzioni presso gli

organi predetti, dei brevi permessi, quando ciò sia richiesto per iscritto a cura degli stessi enti e non esistano, per l'azienda, impedimenti di ordine tecnico.

L'appartenenza agli organi direttivi di cui sopra, la funzione esercitata e le variazioni successive dovranno essere comunicate alle aziende, per ogni lavoratore interessato, per tramite delle associazioni industriali territoriali.

Art. 34.

CONSEGNA E CONSERVAZIONE DELLE MACCHINE, DEGLI UTENSILI E DEL MATERIALE

Quanto affidato all'operaio per lo svolgimento del lavoro (macchine, utensili, parti di ricambio, modelli, disegni, ecc.) dovrà essere usato con la cura e gli accorgimenti tecnici necessari ad evitare rotture e deterioramenti. Per garantire la conservazione del predetto materiale l'operaio dovrà disporre di mezzi adatti, in difetto dei quali egli potrà declinare la propria responsabilità, mediante tempestiva dichiarazione alla direzione dell'azienda.

Di rotture, guasti o deterioramenti dovuti a colpa od a negligenza l'operaio potrà essere chiamato a rispondere nei limiti del danno accertato. Parimenti egli risponderà dello smarrimento degli oggetti e del materiale avuto in consegna, sia che lo smarrimento venga constatato durante il rapporto di lavoro oppure nel momento della riconsegna, in caso di dimissioni o licenziamento.

Gli utensili da impiegare nella lavorazione all'interno della fabbrica dovranno essere forniti dal datore di lavoro. Parimenti dovrà essere fornito dal datore di lavoro il materiale da impiegare nella lavorazione stessa (filato, cucirino, aghi, spilli, ecc.).

Ove tale materiale, in tutto od in parte, fosse fornito dal prestatore d'opera, il datore di lavoro dovrà effettuarne il rimborso in base al prezzo di mercato.

Nel caso che, avendone ottenuta l'autorizzazione, lo operaio impieghi nell'interno della fabbrica strumenti di sua proprietà, egli dovrà richiedere un documento che, elencando il numero e la specie degli strumenti, gli consenta di asportarli quando non esistesse più la necessità di impiegarli od egli lasciasse il suo posto.

Delle macchine, utensili, strumenti, materiali che gli sono affidati per il suo lavoro, l'operaio non potrà fare uso diverso da quello che gli è indicato per l'esecuzione del lavoro stesso.

A maggior ragione egli non potrà asportarli dallo stabilimento, nè assoggettarli a modifiche ed a trasformazioni non esplicitamente autorizzate.

Espressamente vietati, salve le più gravi sanzioni previste dalle leggi, l'asportazione e l'uso per scopi diversi da quelli insiti nel rapporto di lavoro, di modelli e disegni, anche in copia, ed anche se i diritti dell'azienda non siano specialmente salvaguardati da brevetti o depositi.

Art. 35.

TRATTENUTE PER RISARCIMENTO DANNI

Verificandosi agli impianti, alle macchine ed alle cose, danni imputabili a colpa o negligenza dell'operaio, il danno stesso dovrà essere contestato al responsabile con l'esatta indicazione dell'importo in cui si concreta il risarcimento.

Se l'operaio non riconoscesse la sua colpa o la riconoscesse solo parzialmente o contestasse la misura del risarcimento, sarà seguita la procedura stabilita per i reclami e le controversie individuali.

L'importo definitivamente accertato a carico del lavoratore, sarà trattenuto sulla normale retribuzione, in tante rate quante ne occorrono perchè la retribuzione stessa, riferita ad ogni singolo periodo di paga, non risulti ridotta in misura superiore al 12 % del suo importo complessivo.

Art. 36.

IGIENE E SICUREZZA DEL LAVORO

Tanto l'azienda come l'operaio sono tenuti alla osservanza delle norme di legge e delle disposizioni emanate dagli organi competenti relative alla tutela dell'igiene, alla prevenzione degli infortuni e delle malattie nel campo del lavoro.

A titolo esemplificativo: le macchine devono essere provviste dei necessari dispositivi di protezione; quelle adibite a lavorazione producente polvere, delle bocche di aspirazione; i locali devono essere in normali condizioni di aereazione, pulizia, illuminazione e riscaldamento e assicurare conveniente spazio in relazione al numero degli operai.

Art. 37.

ABITI DA LAVORO

Il lavoratore deve essere provvisto del proprio indumento o abito di lavoro. Se il carattere delle lavorazioni accelera l'usura dell'abito di lavoro o di parte di esso, l'azienda concorrerà in ragione del 40 % della spesa necessaria per il rinnovamento dell'abito stesso o delle parti logore.

Ove la direzione dell'azienda prescrivesse l'adozione uniforme di un abito da lavoro, dovrà fornirlo gratuitamente la prima volta: successivamente, presentandosi la necessità di rinnovarlo, il lavoratore concorrerà in ragione del 40 % della spesa effettiva.

L'abito da lavoro fornito dall'azienda rimane di proprietà di essa e non potrà essere usato fuori dello stabilimento se non nei casi previsti dal regolamento eventuale o dalle consuetudini.

Art. 38.

TRASFERTE

I lavoratori che, per ragioni di lavoro, siano inviati fuori dai limiti del Comune in cui ha sede lo stabilimento, avranno diritto al rimborso delle spese di viaggio, vitto ed alloggio, in base a nota documentata o comunque nei limiti della normalità, oppure in misura da convenirsi preventivamente fra le parti.

Art. 39.

TRASFERIMENTI

Il lavoratore che, per disposizioni dell'azienda, sia trasferito ad un altro stabilimento della stessa ditta, situato in diversa località, ove tale trasferimento renda necessario il mutamento di residenza, avrà diritto al rimborso delle spese di trasloco (mobili, bagagli, ecc.) per sè ed i familiari a carico. Oltre al rimborso dianzi

indicato, il lavoratore avrà diritto ad una indennità di trasferimento pari a 200 ore di normale retribuzione se capo-famiglia, e di 100 ore di normale retribuzione se non debbano seguirlo nel trasferimento congiunti a carico.

Le predette indennità saranno ridotte alla metà quando l'azienda metta a disposizione del lavoratore, nella nuova località, un alloggio in condizioni di abitabilità.

Quando, per causa di trasferimento, il lavoratore debba risolvere anticipatamente il contratto d'affitto (purchè quest'ultimo risulti registrato prima della comunicazione del trasferimento) od altri contratti di fornitura di gas, luce, ecc. e per questa risoluzione anticipata debbano essere corrisposti indennizzi, questi saranno a carico dell'azienda.

Il lavoratore che non accetti il trasferimento e sia perciò licenziato o rassegni le dimissioni ha diritto al trattamento per i licenziamenti di cui all'art. 41.

Art. 40.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO O DI DIMISSIONI

Il licenziamento dell'operaio non in prova potrà essere comunicato in qualunque giorno della settimana, con un preavviso di sei giorni di durata normale (48 ore). La stessa norma sarà seguita per le dimissioni presentate dal lavoratore.

L'azienda potrà esonerare l'operaio dalla prestazione del lavoro per tutto o parte del periodo di preavviso, corrispondendogli l'intera retribuzione relativa al periodo stesso. Se l'operaio dimissionario non prestasse la sua opera per tutto o parte del periodo di preavviso, l'azienda potrà trattenere dalle sue spettanze, alla cessazione del rapporto, l'equivalente delle ore di lavoro mancanti a completare il preavviso stesso.

Il periodo di preavviso non può coincidere col periodo delle ferie annuali.

Il periodo di preavviso si comprende nel computo inteso a stabilire, a tutti gli effetti, l'anzianità del lavoratore. Ove allo scadere del periodo di preavviso, lo operaio fosse temporaneamente trattenuto dall'azienda, egli avrà diritto ad un ulteriore preavviso di durata normale.

Art. 41.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI LICENZIAMENTO

In caso di licenziamento non ai sensi dell'art. 44 (licenziamento per mancanze) all'operaio che abbia raggiunto un anno di anzianità ininterrotta presso l'azienda, è dovuta una indennità nella misura di:

5 giorni (ore 40) per ogni anno di anzianità dal 1° al 5° anno compiuto;

7 giorni (ore 56) per ogni anno di anzianità oltre il 5° e fino al 12° anno compiuto;

8 giorni (ore 64) per ogni anno di anzianità oltre il 12° e fino al 20° anno compiuto;

10 giorni (ore 80) per ogni anno di anzianità oltre il 20° anno.

Trascorso il primo anno di anzianità ininterrotta presso l'azienda, per la liquidazione di tale indennità le frazioni di anno si computeranno in dodicesimi, con esclusione delle frazioni di mese.

Tenuto conto delle particolari esigenze e delle caratteristiche produttive dell'industria, che possono dar luogo a prestazioni inferiori a un anno, all'operaio licenziato, ancorchè non abbia maturato l'anno di anzianità, la indennità verrà liquidata in ragione di un dodicesimo per ogni mese di anzianità, qualora l'operaio stesso abbia raggiunto un mese di anzianità.

Le misure dell'indennità di cui al comma primo devono essere conteggiate per le anzianità maturate a partire dal 1° luglio 1948, mentre per le anzianità precedenti a tutto il 30 giugno 1948 saranno applicate le misure precedentemente in atto.

Le predette indennità di cui al comma primo saranno conteggiate in base alla retribuzione normale di fatto percepita dall'operaio all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro.

Per l'anzianità pregressa, e cioè per ogni anno di anzianità maturato a tutto il 30 giugno 1948, è dovuta all'operaio una indennità di anzianità nella misura di:

a) 2 giorni (ore 16) per ogni anno di anzianità dal 1° al 7° anno compiuto;

b) 3 giorni (ore 24) per ogni anno di anzianità oltre il 7° anno.

L'indennità predetta deve essere conteggiata:

a) per l'anzianità maturata dal 1° gennaio 1942 al 30 giugno 1948, in base alla retribuzione normale di fatto percepita dall'operaio all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro;

b) per l'anzianità maturata fino al 31 dicembre 1941, in base alla paga di fatto percepita dall'operaio all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, esclusa l'indennità di contingenza.

Agli effetti del presente articolo si intende per retribuzione normale di fatto il complesso della paga di fatto più l'indennità di contingenza, più l'eventuale terzo elemento, più gli incentivi ed i premi di produzione.

Per la liquidazione degli operai normalmente retribuiti a cottimo si prende per base il guadagno medio di cottimo realizzato nelle ultime quattro settimane (o due quindicine) restando comunque assicurato all'operaio di cui sopra, ai fini del presente articolo, il minimo di paga base maggiorato del minimo contrattuale di cottimo di cui all'art. 17.

Art. 42.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

Al lavoratore dimissionario, l'indennità di anzianità prevista dall'art. 41 sarà parzialmente od integralmente corrisposta a seconda dell'anzianità raggiunta nella azienda, nel modo e nelle misure indicati in appresso.

a) 35 % per l'anzianità compresa fra i due anni ed i cinque anni compiuti;

b) 50 % fra i cinque anni ed i dieci anni compiuti;

c) 75 % fra i dieci anni ed i dodici anni compiuti;

d) integrale dopo i 12 anni compiuti.

L'anzidetta indennità sarà integralmente corrisposta, indipendentemente dall'anzianità di servizio, ai lavoratori che si dimettano per una delle cause sottoindicate:

1) per aver raggiunto il 60° anno se uomo ed il 55° anno se donna;

2) a seguito di subìto infortunio sul lavoro o malattia professionale;

3) se donna, per contrarre matrimonio, per gravidanza e puerperio.

Il periodo di apprendistato entrerà nel computo dell'anzianità, agli effetti del trattamento sopra indicato, solo quando sia trascorso un anno dalla ultimazione del periodo stesso.

Art. 43.

INDENNITÀ IN CASO DI MORTE

Intervenendo la morte del lavoratore durante il rapporto di lavoro, tutte le indennità che gli sarebbero normalmente spettate, in caso di licenziamento, compresa l'indennità sostitutiva del preavviso, i ratei maturati delle ferie annuali e della gratifica natalazia e di eventuali altre spettanze, saranno versate al coniuge, ai figli od ai parenti secondo le vigenti norme di legge.

Art. 44.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Quando la condotta del lavoratore, nell'interno della fabbrica, risulti censurabile dal punto di vista disciplinare, saranno, in diversa misura, a seconda della gravità della infrazione, adottati nei suoi confronti provvedimenti che avranno, in un primo tempo, lo scopo di richiamarlo al compimento dei suoi doveri e, successivamente, ove l'ammonizione risultasse inefficace, lo scopo essenziale di ripristinare, con la sanzione punitiva e con l'esempio che da essa deriva, l'ordine disciplinare nella sua sostanza e nella sua forma.

I provvedimenti che si indicano in appresso, costituiscono, soltanto una obbiettiva indicazione, nel senso di garantire, nell'adozione della sanzione punitiva, un rapporto quanto più possibile definito tra sanzione e mancanza.

1) L'ammonizione verbale, che potrà avere, a seconda dei casi, carattere di appunto o di rimprovero, interverrà quando nell'osservanza degli orari, nel contegno verso i superiori ed i compagni di lavoro, nella diligenza del lavoratore, siano riscontrate lacune non imputabili a deliberata volontà di mancare al proprio dovere. All'ammonizione scritta, che avrà più specifico carattere ammonitorio, si ricorrerà quando le mancanze, anche se lievi, tenderanno a ripetersi e sia quindi necessario preavvisare in forma meno labile del rimprovero verbale, più gravi sanzioni.

2) Ove l'ammonizione verbale o scritta non abbia sortito l'effetto voluto o la mancanza abbia tale carattere da far ritenere il rimprovero inadeguato, potranno essere inflitte al lavoratore o una multa, fino ad un importo equivalente a due ore di paga compresa la indennità di contingenza, oppure, nei casi di maggior gravità o di recidiva, la sospensione dal lavoro per un massimo di tre giorni.

A titolo di indicazione, si stabilisce che la multa o la sospensione potranno essere inflitte al lavoratore che:

a) non si presenti al lavoro e non giustifichi l'assenza;

b) che, senza legittima giustificazione, ritardi l'inizio del lavoro, o lo sospenda o ne anticipi la cessazione od abbandoni il proprio posto di lavoro, non avendone ottenuta autorizzazione dal diretto superiore;

c) che, per negligenza, eseguisca male il lavoro affidatogli;

d) che, nell'interno della fabbrica, eseguisca lavoro per suo conto senza tuttavia recare grave pregiudizio all'azienda per la poca entità del lavoro stesso e del materiale eventualmente impiegato;

e) che, per disattenzione, provochi danni alle macchine od al materiale o determini sprechi oppure ritardi l'esecuzione del lavoro o ne pregiudichi la riuscita;

f) che, a conoscenza di guasti alle macchine o di irregolarità nell'andamento del lavoro, non ne avverta il proprio superiore diretto;

g) che, nel proprio interesse o di un compagno di lavoro, escluso ogni preventivo concerto con altri, alteri i sistemi di controllo predisposti dall'azienda (medaglie, schede, scritturazioni) allo scopo di accertare la presenza dei lavoratori ed il rispetto dell'orario;

h) che contravvenga al divieto di fumare nell'interno dello stabilimento, ove tale divieto esista e sia reso noto con appositi cartelli.

L'importo delle multe, ove non sia rivendicato dall'impresa a titolo di risarcimento per danni constatati, dovrà essere devoluto alle istituzioni assistenziali e previdenziali dell'azienda o, in mancanza di queste, allo Istituto di Assicurazione Malattia Lavoratori.

3) La particolare gravità o la recidività delle mancanze, potrà, infine, determinare il licenziamento del lavoratore, nei casi meno gravi con la perdita dell'indennità di preavviso ma non dell'indennità di anzianità, e nei casi più gravi di ambedue le citate indennità.

Si conviene che costituiscano legittimo motivo di licenziamento con la perdita della indennità di preavviso ma non dell'indennità di anzianità, le mancanze di cui in appresso:

a) assenze ingiustificate per oltre cinque giorni consecutivi, oppure assenze ripetute per cinque volte in un anno, nei giorni susseguenti a quelli festivi od alle ferie;

b) abbandono del proprio posto di lavoro o grave negligenza nell'esecuzione di lavori o di ordini che implichino pregiudizio all'incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti;

c) litigi di particolare gravità o seguìti da vie di fatto, entro il recinto dello stabilimento, quando mostrino o confermino una tendenza agli atti violenti;

d) condanna a pena detentiva, comminata con sentenza passata in giudicato, per azione non connessa col rapporto di lavoro;

e) in generale, la recidività ostinata nelle mancanze che abbiano già dato luogo alle sanzioni previste dal capitolo precedente (multe o sospensioni) o, comunque, abbiano arrecato un danno rilevante all'azienda.

Al licenziamento con perdita dell'indennità di preavviso e di anzianità si farà luogo:

a) in caso di furto, di trafugamento di materiali, di modelli, di disegni, purchè il fatto sia provato, anche se non esista danno rilevante e non sia intervenuta l'autorità giudiziaria. Limitatamente ai modelli e ai disegni si terrà conto dell'elemento costituito dalla loro originalità;

b) quando il lavoratore non sospeso accetti di produrre o contribuisca a produrre per conto di terze persone fuori dello stabilimento, articoli o parti di essi, analoghi a quelli prodotti nell'azienda;

c) quando, lavorando solo o in comunione con altri operai, nell'interno dello stabilimento, per proprio tornaconto, ed introducendo od asportando materiali anche di sua proprietà, abbia, per il carattere continua-

tivo di questa attività e per la estensione della stessa, recato rilevante nocumento all'azienda;

d) in caso di insubordinazione nei confronti della impresa o degli elementi da essa delegati, quando non vi siano ragioni largamente attenuanti o l'insubordinazione, per la poca gravità degli atti o per la pronta e sincera resipiscenza dell'insubordinato, non abbia nociuto alla disciplina della fabbrica;

e) in generale, quando la gravità della mancanza o delle mancanze, l'esistenza del dolo o del danno rilevante rendano impossibile, per colpa esclusiva del lavoratore, la prosecuzione del rapporto e risulti moralmente giustificato, per il complesso dei fatti e delle circostanze, la decadenza del diritto alle indennità di preavviso e di anzianità.

Art. 45.

TRASFORMAZIONE, TRAPASSO E CESSAZIONE DELL'AZIENDA

La trasformazione della forma costitutiva dell'azienda, la cessione, il trapasso ad altri proprietari, a qualsiasi titolo, il trasferimento in altra sede della stessa, non risolvono il rapporto di lavoro nè mutano nè modificano lo stato di diritto, disciplinato dalle leggi e dai vigenti contratti di lavoro, e dai concordati interconfederali, esistente fra il datore di lavoro ed i lavoratori alle sue dipendenze. Gli obblighi che incombono al primo si intendono trasferiti automaticamente al cessionario, ove la cessazione del rapporto di lavoro per mutuo accordo non sia intervenuta in precedenza a cura degli aventi obblighi, fatte salve, comunque, le ragioni degli aventi diritto.

Ove la risoluzione del rapporto di lavoro sia determinata da dissesto o fallimento o cessazione d'attività dell'azienda, il prestatore d'opera conserva integri i suoi diritti derivanti dal presente contratto e dalle disposizioni generali maturati nel momento della cessazione dell'attività aziendale, con i privilegi stabiliti dalla legge, e tutti gli obblighi del datore di lavoro si intendono trasferiti alle eventuali gestioni liquidatrici o al curatore del fallimento.

Al lavoratore competono tutte le indennità del contratto, compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Art. 46.

LAVORI DISCONTINUI

L'indennità giornaliera di contingenza stabilita dagli appositi accordi provinciali è ragguagliata, per gli operai addetti a lavori discontinui od a mansioni di semplice attesa o custodia, ad un orario di dieci ore od a quel maggior orario previsto dal 3° comma dell'art. 9 (orario di lavoro).

Tuttavia, allorquando tali operai effettuino un orario giornaliero non inferiore ad otto ore, la indennità di contingenza sarà corrisposta nella intera misura giornaliera.

Per retribuire il lavoro straordinario prestato oltre le 10 ore giornaliere per gli operai in questione deve essere adottato, come quota oraria della indennità di contingenza, un ottavo della misura giornaliera della indennità stessa.

Restano ferme le condizioni migliori in atto.

Art. 47.

LAVORO A DOMICILIO

§ 1. - DEFINIZIONE DEL LAVORANTE A DOMICILIO.

E' da considerarsi *lavorante a domicilio* chi, nella propria abitazione o in locali non appartenenti al datore di lavoro nè sottoposti alla sua sorveglianza, esegue lavoro retribuito per conto di uno o più datori di lavoro, ricevendo dagli stessi le materie prime e gli accessori. Inoltre, il lavorante a domicilio, per essere considerato tale, sarà impegnato a non eseguire, per conto proprio o per conto di privati o di committenti non propriamente datori di lavoro, lavori che determinino una condizione di concorrenza nei confronti dei datori di lavoro, come non potrà assumere o comunque valersi di personale salariato o in altra forma retribuito.

§ 2. - LIBRETTO PERSONALE DI CONTROLLO.

Tutti i lavoratori a domicilio dovranno essere muniti, a cura dei rispettivi datori di lavoro, di uno speciale libretto personale di controllo o documento equipollente, a madre e figlia, su cui, a cura del datore di lavoro, dovranno essere annotati i seguenti dati:

Parte 1ª - *Consegna del lavoro.*

1) Data e ora dell'ordinazione;
2) qualità e quantità dei materiali consegnati al lavorante a domicilio;
3) specificazione e quantità del lavoro da eseguire;
4) misura della retribuzione;
5) ammontare delle eventuali anticipazioni;
6) giorno e ora entro cui il lavoro dovrà essere riconsegnato;
7) firme del datore di lavoro o di chi per esso e del lavorante a domicilio

Parte 2ª - *Riconsegna del lavoro.*

1) Giorno ed ora dell'avvenuta riconsegna del lavoro eseguito;
2) specie e quantità del lavoro eseguito;
3) qualità e quantità dei materiali eventualmente restituiti dal lavorante a domicilio;
4) conteggio della retribuzione da corrispondere al lavorante a domicilio;
5) indicazioni delle eventuali ritenute;
6) firme del datore di lavoro o di chi per esso e del lavorante a domicilio.

§ 3. - RESPONSABILITÀ DEL LAVORANTE A DOMICILIO.

Con la sottoscrizione della parte 1ª (consegna del lavoro di cui all'art. 2), il lavorante a domicilio assume nei confronti del datore di lavoro, la responsabilità di tutto il materiale che riceve in consegna, nonchè quella per la esatta e tempestiva esecuzione e riconsegna del lavoro, in conformità alle istruzioni ricevute.

§ 4. - RETRIBUZIONE.

a) I lavoranti a domicilio dovranno godere del trattamento economico salariale, previsto dal presente contratto e dai successivi, per gli operai interni, ciascuno in ragione della categoria o della qualifica prevista dai contratti stessi;

b) il trattamento di cui sopra si concreterà in una tariffa di cottimo pieno e costituita dai medesimi elementi che compongono la retribuzione degli operai interni e cioè: paga base, percentuale di maggiorazione per il lavoro a cottimo, indennità di contingenza, nella misura fissata per i lavoranti di età superiore a venti anni, eventuali terzi elementi e indennità accessorie,

Indennità di contingenza, eventuali terzi elementi ed indennità accessorie dovranno essere tradotti in quote orarie sulla base di otto ore giornaliere;

c) base del computo per la determinazione delle tariffe di cottimo pieno di cui sopra sarà la misurazione tecnica del tempo normalmente necessario ad un lavorante di normale capacità per eseguire l'operazione od il gruppo di operazioni ad esso richieste.

L'anzidetta tariffa di cottimo risulterà così dalla moltiplicazione delle quote orarie di cui al punto *b*) per i tempi accertati nel modo dianzi indicato;

d) tutti gli aggiornamenti determinati, in aumento o diminuzione, dal variare della paga base, delle eventuali indennità accessorie e della indennità di contingenza, faranno luogo automaticamente e con la stessa decorrenza all'aggiornamento delle tariffe di cottimo di cui al capoverso *c*);

e) la compilazione e l'approvazione delle tariffe di cottimo ed il loro aggiornamento, in esecuzione degli accordi di cui sopra, si intendono devolute alle Associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei prestatori d'opera, tenendo presenti i particolari caratteri delle varie produzioni.

§ 5. - Maggiorazione della retribuzione.

a) Ad ogni periodo di paga, oppure in coincidenza con le ferie o con la festività natalizia, sarà corrisposta al lavorante a domicilio — a titolo di indennità sostitutiva della gratifica natalizia, delle ferie annuali e delle festività nazionali ed infrasettimanali - una maggiorazione del 19% da computarsi sull'ammontare complessivo della retribuzione globale percepita dal lavorante stesso nel corso del periodo considerato.

b) con le stesse modalità ed in coincidenza con le ferie annuali oppure con la gratifica natalizia, sarà corrisposta al lavorante a domicilio che presti *la sua opera ad un solo datore di lavoro* una indennità sostitutiva dell'indennità di licenziamento, nella misura del 2 % dell'ammontare complessivo della retribuzione globale percepita.

§ 6. - Lavoro notturno o festivo.

I lavori consegnati al lavorante a domicilio la sera della vigilia di una festività e da riconsegnarsi al mattino seguente alla festività stessa, nonchè i lavori consegnati la sera e da riconsegnarsi al mattino successivo e che impegnino l'attività lavorativa del lavorante a domicilio anche nelle ore comprese tra le 22 e le 6 o in giorno festivo, saranno retribuiti, limitatamente alle ore per cui si rende indispensabile una prestazione in periodi notturni o festivi, con le corrispondenti maggiorazioni previste per i lavoranti interni.

§ 7. - Pagamento della retribuzione.

Il pagamento della retribuzione sarà effettuato all'atto della riconsegna del lavoro o secondo le consuetudini in vigore presso le singole aziende e non contrastanti con le norme del contratto per gli operai interni.

§ 8. - Fornitura materiale.

Normalmente tutto il materiale, anche accessorio, necessario per le lavorazioni richieste, deve essere fornito dal datore di lavoro.

E' tuttavia riconosciuta alle parti la facoltà di concordare, in base ai prezzi correnti, la misura del rimborso spettante al lavorante per quella parte del materiale accessorio che, in deroga alle disposizioni di cui sopra, egli dovesse impiegare senza averlo ricevuto dal datore di lavoro.

§ 9. - Norme generali.

Per tutto quanto non è espressamente disposto nella presente regolamentazione del lavoro a domicilio, valgono le norme di legge e quelle stabilite dal presente contratto per gli operai interni della categoria, in quanto compatibili con la specialità del rapporto.

Si richiamano in particolare le disposizioni relative alle assicurazioni sociali ed alla assistenza di malattia.

Art. 48.

CERTIFICATO DI LAVORO

L'azienda rilascerà all'operaio all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, qualunque ne sia la causa e semprechè non sia obbligatorio il libretto di lavoro, un certificato indicante esclusivamente il tempo durante il quale l'operaio è stato occupato alle dipendenze dell'azienda stessa e le mansioni da esso esercitate.

Art. 49.

RECLAMI E CONTROVERSIE

A prescindere dalle funzioni e dagli interventi delle commissioni interne o dei delegati d'impresa, previsti dagli accordi interconfederali, controversie individuali ed i reclami che ne conseguissero, da parte di uno o più lavoratori, saranno risolti nell'ambito aziendale secondo le norme stabilite dalla direzione dell'azienda e le vigenti consuetudini. Non intervenendo un accordo, la controversia sarà sottoposta all'esame delle rispettive associazioni territoriali per l'esperimento del tentativo di amichevole composizione.

Le controversie di carattere collettivo che insorgessero circa l'interpretazione e la pratica applicazione dei contratti di lavoro, saranno deferite alle organizzazioni sindacali, in sede provinciale od in sede nazionale a seconda della natura della controversia, per la loro definizione.

Art. 50.

NORME GENERALI

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ogni istituto, sono correlative ed inscindibili fra loro. Ferma la inscindibilità di cui sopra, le parti, col presente contratto non intendono sostituire le condizioni personali più favorevoli in atto, che dovranno di conseguenza essere mantenute.

Per quanto non risulti regolato dal presente contratto, si applicano le norme di legge e gli accordi interconfederali.

Art. 51.

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto entra in vigore a decorrere dal 1° luglio 1948 ed avrà validità per due anni e cioè fino al 1° luglio 1950.

Si intenderà automaticamente rinnovato, dopo la sua scadenza, di anno in anno, qualora una delle parti non lo abbia disdetto con lettera raccomandata e ricevuta di ritorno, almeno due mesi prima della scadenza.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*
Sullo

ACCORDO 7 OTTOBRE 1948 PER LE MENSE AZIENDALI PER I DIPENDENTI DA AZIENDE PRODUTTRICI DI CONFEZIONI PELLICCERIE

Addì 7 ottobre 1948 in Milano.

tra

l'Associazione Italiana Pellicceria;

e

la Federazione Italiana dei Lavoratori dell'Abbigliamento;

si è stipulato il seguente accordo:

Art. 1.

Le aziende, ovunque sia possibile utilizzare convenientemente le assegnazioni degli enti preposti all'alimentazione, istituiranno ed organizzeranno delle mense per la somministrazione di un piatto caldo nei giorni di effettivo lavoro.

Art. 2.

Ove la costituzione delle mense ed il loro funzionamento trovino ostacolo obiettivo nella situazione di fatto, sarà corrisposta limitatamente ai giorni od alla frazione dei giorni di lavoro effettivo una indennità sostitutiva la cui entità sarà fissata dalle Organizzazioni territoriali di ogni provincia.

Art. 3.

L'indennità di cui sopra è dovuta anche ai lavoratori di quelle aziende che, avendo costituita la mensa, si trovassero nella provvisoria impossibilità di farla funzionare, ed a quei lavoratori che non possono usufruire della mensa per esigenze di lavoro.

Art. 4.

Nessuna indennità è dovuta al lavoratore che rinuncia alla mensa, laddove è regolarmente costituita e funzionante.

Art. 5.

Ove esistano condizioni più vantaggiose a favore dei lavoratori queste dovranno essere mantenute.

Art. 6.

Se la materia di cui al presente accordo venisse disciplinata da un concordato interconfederale o da corrispondenti istituzioni governative, le parti si rimetteranno senz'altro alle determinazioni che in detto concordato o disposizioni saranno comunque fissate, decadendo automaticamente quanto convenuto con il presente accordo.

Art. 7.

Il presente accordo decorrerà dal 1° ottobre 1948 e scadrà il 31 dicembre 1948. Successivamente e qualora una delle parti non abbia dato disdetta almeno due mesi prima della data di scadenza con lettera raccomandata e ricevuta di ritorno, l'accordo si intenderà confermato per un uguale periodo di tempo.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*
Sullo

PETTINARI UMBERTO, *direttore* Santi Raffaele, *gerente*

(8151225) Roma - Istituto Poligrafico dello Stato - G. C.